

Работники

в лице председателя
профсоюзного комитета



Н. Н. Заборовская

Работодатель

Заведующий

Муниципальным дошкольным образовательным
бюджетным учреждением города Бузулука

«Детский сад № 30»



И. Б. Кузина



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного
бюджетного учреждения города Бузулука
«Детский сад № 30»
на 2019-2021 годы

Рассмотрен и принят

на Общем собрании работников
МДОБУ «Детский сад № 30»
протокол от 07.03.2019 года № 1

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ЗАЯВЛ. ЖЕЛ. НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА БУЗУЛУКА» (ОБУ «ЦДН ГОРОДА БУЗУЛУКА»)	
Коллективный договор зарегистрирован	
№ 08-01/19	2019 № 000000/1924
№ 20/2019	лист 002
приложение № 1	лист 001
Подпись ответственного лица	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между администрацией Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 30», в лице заведующего Кузиной Ирины Борисовны и первичной профсоюзной организацией работников, в лице председателя профсоюзного комитета Заборовской Натальи Николаевны в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников МДОБУ «Детский сад № 30».

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

- работники муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 30» (далее – работники), в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее -Профсоюза);
- работодатель в лице их полномочного представителя – заведующего МДОБУ «Детский сад № 30» (далее – Работодатель).

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на членов профкома, работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 30».

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников образования, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем Учреждения.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, первичной профсоюзной организации и работников.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.6. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РФ и Российским профсоюзом образования на 2019-2021 годы, Отраслевым региональным Соглашением между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы, Территориальным соглашением между Управлением образования администрации города Бузулука и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2019-2021 годы, в нем также воспроизведены некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения положения его работников, Работодатель и Профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональной государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014-2020 годы.

2.1.2. Принимать совместное участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объемами утвержденных бюджетных обязательств. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Учреждения, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, также размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным

показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профкома принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях;

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профкома при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий работников.

2.2.6. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в Учреждении.

2.3. Профсоюз в рамках действующего законодательства:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем Учреждения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Содействовать повышению эффективности выполнения Договора в Учреждении.

3.1.3. Осуществлять систематический мониторинг, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в Учреждении на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и свое-

временную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Содействовать осуществлению в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.8. Обеспечивать право участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления Учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

3.2. Работодатель обязуется:

- в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профкома в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников;

- при подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профкома Учреждения для учета мнения и положений настоящего Договора.

3.3. 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 профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.4. Работодатель и Профком предусматривают защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодых специалистов в первый год их работы в Учреждении;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу и установление им надбавок к заработной плате в первые 3 года работы в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера Учреждения;

3.5. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов, педагогических работников в возрасте до 30 лет и впервые поступивших на работу в Учреждение в период действия настоящего после окончания образовательной организации среднего и высшего профессионального образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника, осуществлять выплаты единовременной материальной помощи в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок выплаты единовременной материальной помощи устанавливается Учреждением с учетом мнения Профкома.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012года №2190-р) (далее- Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Договора, Устава и иных локальных актов Учреждения. Условия трудового договора, снижающий уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим Договором являются не действительными и применяться не могут.

4.1.3. Работодатель ежегодно утверждает, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, предварительное распределение педагогических работников на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом:

- преемственность групп;

4.1.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 №167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной под-

держки, предусматривающих в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

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

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

4.1.6. Работники Учреждения, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этом же Учреждении на условиях заключения договора на оказание услуг без занятия штатной должности в группе, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

-не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда.

-учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ

4.2. Работодатель обеспечивает:

-в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

-преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда Учреждение и Профком исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором, трудовым договором с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

5.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения, утверждает в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;

- 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, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения 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;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- применение 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 Минобрнауки);
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования России решения о выдаче диплома.

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

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается приказом, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) ра-

ботникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценке условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % или до 24%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992 г. № 611.
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

5.8. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.10. Стороны предусматривают:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *приложении № 2* к настоящему Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории,

а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

5.11.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.11.5. За работником Учреждения сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст.139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

5.12. Работодатель два раза в год оплачивает труд руководителей городских методических объединений, а также экспертов, которые проводят работу по экспертной оценке профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций г. Бузулука, заключая с ними гражданско-правовые договора на выполнение данной услуги.

5.13. Сроки выплаты заработной платы определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения 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, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

ческих работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204). (Приложение №1).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №3).

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (зарегистрировано в Минюсте России 01 июня 2016 г., № 42388) (далее – Положение приказа № 536), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения соревнований, экскурсий с воспитанниками, дней открытых дверей для родителей и других мероприятий, в том числе общегородского значения допускается по письменному распоряжению заведующего Учреждения, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков воспитателям и другим работникам Учреждения осуществляется по графику в течение календарного года. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, прихо-

дящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ 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 переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этой должности продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 3-х календарных дней в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (статья 119 ТК РФ).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный

рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/II-22».

6.8. Учреждение предоставляет работникам дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.9. Работодатель предоставляет дни отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников- 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс- 1 день, 1 сентября

6.10. Работодатель предоставляет отпуск педагогическому работнику Учреждения во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

6.11. За счет экономии средств по оплате труда работодатель, по согласованию с профкомом, в порядке стимулирования эффективной работы, предоставляет работникам, достигшим высоких результатов в труде (итоги аттестации, результаты конкурсов, результаты мониторинга и эффективную работу по оказанию платных образовательных услуг) оплачиваемый отпуск сверх ежегодного в количестве 3-х календарных дней. Указанный отпуск суммируется с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно. Компенсация при увольнении за эти дни не выплачивается.

6.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работниками и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на Общем собрании Учреждения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств Учреждению на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока

или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы, утвержденной Постановлением администрации города Бузулука от 08.10.2015 № 2186-п « Об утверждении муниципальной программы « Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016- 2021 годы» в том числе: на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, утвержденном в местном бюджете. Конкретный размер средств на указанные цели в Учреждении уточняются в соглашении по охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426- ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств Учреждения проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.6. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Обкома профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанников Учреждения. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.7. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует совместно с инженером муниципального казенного учреждения города Бузулука «Хозяйственно-эксплуатационное управление муниципальных учреждений образования», на которого возложены обязанности по организации работ по охране труда и технике безопасности, обучение уполномоченных (доверенных) лиц по

охране труда Учреждения по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующего удостоверения.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профкома на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профкома в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программами.

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

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда Учреждения, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Работодатель и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников Учреждения;
- подготовку предложений по созданию условий в Учреждении для организации здорового питания работников.

7.6. Работодатель Учреждения совместно с профкомом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, включая вопросы:

- обеспечении средствами индивидуальной защиты работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

7.7. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в Учреждении, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.8. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, по приемке Учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

7.9. Работодатель:

- оплачивать общественно-значимую работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда и технике безопасности профкома в размере согласно Положения об оплате труда, за счет стимулирующих выплат.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждения.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Учреждения, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения.

8.1.4. Информировывает Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации преподавательского состава;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении;

8.4.2. Совместно организовывать и проводить городские конкурсы профессионального мастерства работников системы образования «Учитель Оренбуржья», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсные отборы лучших педагогов Учреждения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области и другие.

8.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата Учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности Учреждения;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профкома не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной перепод-

готовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Учреждения;

8.6. Администрация Учреждения использует возможности досрочного (до двух лет) назначения пенсии по старости по предложению органов службы занятости.

8.7. Работодатель совместно с профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания внутри управленческого банка данных о потребностях в педагогических кадрах и обеспечению условий для перехода работника в другую образовательную организацию;
- применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника;
- недопущения в период изменения структуры организации, влекущих сокращение численности и штата, приема в организацию новых работников.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же Учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.2. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, за исключением оплаты дополнительных выходных дней по уходу за детьми - инвалидами применяется расчетный период в три календарных месяца в соответствии со ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает финансовое положение работника.

9.3. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.4. Педагогическим работникам предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.5. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- содействия в обеспечении служебным жильём работников из числа молодых специалистов.

9.6. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников Учреждения, достигших пенсионного возраста, работодатель осуществляет выплаты единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.7. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений, ремонт, благоустройство территории.

9.8. Работодатель:

- перечисляет на счет первичных профсоюзных организаций денежные средства для ведения культурно- массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.
- обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФКОМА

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01. 2012 №66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, Уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения.

10.2. Работодатель и его полномочный представитель обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза Учреждения, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профсоюза в Учреждении.

10.2.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации в установленном порядке.

10.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также, представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.4. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.5. Содействовать Профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.6. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в городской Профсоюз справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Работодатель признает гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных активистов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а руководитель Профкома без предварительного согласия вышестоящего профоргана.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзной организации Учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители Профкома, 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 на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время кратковременной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

10.5. Работа на выборной должности председателя Профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров Учреждения. Председателю профкома устанавливается доплата из стимулирующих выплат, размер которых определяется Положением о стимулирующих выплатах.

10.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА УЧРЕЖДЕНИЯ

Первичная профсоюзная организация обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в Учреждении.

11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения.

11.4. Организовывать оздоровление работников Учреждения, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с правом членов профкома на оплату частичной стоимости лечебных путевок, согласно

Положению об оплате лечебных путевок. Выделять на эти цели ежегодно 300 тыс. руб. из профсоюзного бюджета. Использовать для оздоровления членов профкома и членов их семей возможности программы ЦС профсоюза «Профкурорт».

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, сокращения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области, МО города Бузулука и настоящим Договором.

11.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Учреждения и ее работников.

11.7. Анализировать социально-экономическое положение работников Учреждения, взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания Оренбургской области, депутатами городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

11.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Учреждения.

11.9. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Учреждения.

11.10. Принимать долевое участие в финансировании спортивных и культурно-массовых мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, проводимых Учреждением, Управлением образования администрации города Бузулука, Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации совместно с Министерством образования Оренбургской области.

11.11. Оплачивать юридические услуги адвоката по защите пенсионных прав на получение досрочной пенсии по старости педагогических работников Учреждения, членов профсоюза, нарушенных отделением пенсионного фонда по г. Бузулуку.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на Общем собрании Учреждения.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление

информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения Договора воздерживаются от конфронтационных действий.

12.5. Настоящий Договор вступает в силу с 01 января 2019 года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для регистрации и действует до заключения нового Коллективного договора.

СТОРОНЫ ДОГОВОРА

Заведующий
МДОБУ «Детский сад № 30»

_____ И.Б. Кузина

« ____ » _____ 2019 год

Председатель
первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 30»

_____ Н.Н. Заборовская

« ____ » _____ 2019 год

к Коллективному договору между администрацией Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 30» и первичной профсоюзной организацией работников народного образования на 2019-2021 г

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

- общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего);
- дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки».

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

к Коллективному договору между администрацией Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 30» и первичной профсоюзной организацией работников народного образования на 2019-2021 г

Рекомендации о закреплении в коллективном договоре положений об оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

В Коллективном договоре закрепляется положение об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014года №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер