

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГКДОУ
№7 «Дюймовочка»
Н.А. Маршилец
Протокол № от 03.07.2023г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий ГКДОУ
№7 «Дюймовочка»
А.В. Диденко
Приказ №31-оп от 03.07.2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7 «Дюймовочка» г. Ессентуки
на 2023-2026 годы.

Уведомительная регистрация в Управлении труда и социальной защиты
населения г. Ессентуки « 03 » 07 2023г.

Регистрационный № 32-ср от « 03 » 07 2023г.

от Исполнительный директор Иванова И.В.
(должность, Ф.И.О.) Заместитель

Принято на общем собрании « 03 » июля 2023 года.
Протокол № 7 от « 03 » июля 2023 года.

Сопроводительное письмо.

ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка» предоставляет Управлению труда и соцзащиты населения г. Ессентуки на регистрацию изменения в коллективный договор на 2023-2026 г.

- 1.Адрес организации: г. Ессентуки ул. Пятигорская,126
- 2.Фамилии представителей сторон:
администрация – заведующий ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»
Диденко Анна Валерьевна,
работники - председатель ПК Наталья Александровна Маршилец.
- 3.Телефон 2- 48- 49
- 4.Отрасль – образование.
- 5.Форма собственности – государственная.
- 6.Общая численность работников организации - 31 человек
- 7.Наименование вышестоящего профсоюзного органа - Профсоюз работников образования и науки РФ.

Заведующий  Диденко Анна Валерьевна.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Раздел 3. Трудовые отношения.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Раздел 7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их занятости.

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзных органов.

Раздел 11. Работа с молодёжью.

Раздел 12 Контроль за реализацией коллективного договора. Ответственность сторон.

Раздел 13. Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору на 2023-2026 годы

Приложение №1 Трудовой договор (примерная форма)

Приложение №2 Положение о порядке обработки и защиты персональных данных работников ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №3 Положение об оплате труда работников ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №4 Режим работы и время отдыха сотрудников ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №5 Положение о системе управления охраной труда в ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №6 Правила внутреннего трудового распорядка ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №7 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка» длительного отпуска сроком до 1 года.

Приложение №8 Положение о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №9 Положение о Дипломе ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение № 10 Положение о Благодарности ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №11 Положение о Почетной грамоте ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №12 Смета расходования средств на охрану труда ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №13 Соглашение по охране труда ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №14 Положение о комиссии по охране труда ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №15 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

Приложение №16 Список контингента для прохождения психического освидетельствования работников ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №17 Перечень должностей и профессий неэлектрического персонала ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка», которому для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь I квалификационную группу по электробезопасности.

Приложение №18 Перечень работ с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, при работе в которых работникам устанавливается доплата.

Приложение №19 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на выдачу бесплатных смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Приложение №20 Перечень профессий и должностей работников ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка», освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте.

Приложение №21 Перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру и профессионально-гигиенической подготовке ГКДОУ «Детский сад №7 «Дюймовочка»

Приложение №22 Форма расчетного листа

Приложение №23 Список комиссии по контролю за выполнением: коллективного договор

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №7 «Дюймовочка» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям образования города Ессентуки (далее Городское соглашение), иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работодатель, Анна Валерьевна Диденко в лице заведующего Учреждением.
Работники Учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией работников, именуемым в дальнейшем «Профсоюз» в лице председателя Маршилец Натальи Александровны.

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.
Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем работников Учреждения по всем условиям коллективного договора.
Коллективный договор вступает в силу с 01.07.2023 г. и действует по 30.06.2026 года.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников ГКДОУ «Детский сад № 7 «Дюймовочка».

Профсоюз представляет интересы не членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации Учреждения денежных средств из заработной платы в размере одного процента.

1.5. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов Работодателя и Работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными партнерами.

1.7. Работодатель включает представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления Учреждения - общее собрание, педагогический совет и управляющий совет с правом совещательного голоса по 2 представителя в каждый коллегиальный орган.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе Учреждения, внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации качественного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива Учреждения.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- согласование с Профсоюзом;
- учет мнения Профсоюза;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, которые Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) утверждение графиков работы (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- 7) привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса РФ (статья 113 Трудового кодекса РФ);
- 8) утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 Трудового кодекса РФ);
- 9) установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);
- 10) принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ);
- 11) принятие локальных актов о проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (статья 180 Трудового кодекса РФ);

13) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ).

Другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда работников.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину, инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить повышение квалификации работников, в том числе за счет средств Работодателя;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

2.4. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;
- оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
- способствовать устойчивой деятельности Учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию перспективных планов Учреждения;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости.
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров Учреждения;
- проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно

подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор (Приложение №1) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

3.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем по согласованию с Профсоюзом с учетом приказа Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края) (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края на 2013-2018 годы, утверждённой Распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 г. № 548-рп).

3.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.5. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профсоюзом разрабатывается Положение о порядке обработке и защиты персональных данных работников (Приложение №2)

3.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.9. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.10. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, определенных трудовым законодательством, не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.12. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального 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 снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом 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 достижение коллективных результатов труда.

3.14. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Городским соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.15. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

3.16. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

3.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

3.18. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учёбу в образовательную организацию;
- выход на страховую пенсию по старости (для мужчин с 60 до 65 лет, для женщин с 55 до 60 лет);
- необходимость длительного постоянного ухода за ребёнком в возрасте старше трёх лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

3.19. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

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

3.21. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонафицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

Размеры должностных окладов работников, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и фиксируются в Положении об оплате труда.

Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с тарифной сеткой и фиксируются в Положении об оплате труда (Приложение №3).

Размеры окладов не могут быть ниже, чем предусмотрены в приказе министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года №1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края». Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края.

4.2. Стороны договорились, что минимальной заработной платой является размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

До установления Правительством Российской Федерации (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение №3)

4.3. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказу 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».
- 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 дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;
- аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ;
- согласования Профсоюза.

4.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из краевого бюджета.

В структуре заработной платы размеры окладов составляют не менее 60% фонда оплаты труда, стимулирующие выплаты – не менее 30%.

4.5. Стороны договорились, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

4.6. Для целей настоящего Договора применяются следующие понятия:

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц с повышающими коэффициентами по квалификационным уровням ПКГ, по квалификационной категории, уровню образования без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – фиксированные доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) работника за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличения объёма выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (в основное рабочее время);
- работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу;
- работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также на тяжёлых работах.

Стимулирующие выплаты – ежемесячные надбавки к заработной плате в течение периода, предусмотренного в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, премии по итогам работы за премиальный период, выплачиваемые за достижение работником установленных показателей качества, результативности или эффективности труда, а также разовые премии и социальные выплаты из фонда стимулирования Учреждения.

4.7. Изменение оплаты труда конкретного работника осуществляется:

- 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 кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
при присуждении ученой степени доктора наук – с, даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.
При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, стимулирующая выплата (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда устанавливаются доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам. Перечень должностей, профессий и работ с вредными и опасными условиями труда с указанием размера доплаты является приложением к настоящему договору (Приложение №4).

До проведения специальной оценки условий труда сохраняется ранее действовавшие порядок и размеры компенсационных выплат за работу во вредных и опасных условиях труда (в соответствии с приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579).

4.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3).

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

4.10. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

4.11. Оплата сверхурочной работы, работы в нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4.12. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением при наличии имеющихся средств по согласованию с Профсоюзом и закрепляются в Положении об оплате труда (Приложение №3).

4.13. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- в иных случаях.

4.14. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника).

4.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

Заработная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые 15 дней в следующем порядке:

15 числа текущего месяца – в размере заработной платы за I половину месяца с учётом компенсационных выплат;

30 числа текущего месяца - окончательный расчёт.

Выплата заработной платы производится в денежной форме и перечисляется на банковскую карту сотрудника.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом (Приложение № 23).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине Работодателя осуществляется в размере средней заработной платы работника (ст. 142; 157 - ТК РФ).

При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.16. Стороны договорились:

Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы.

В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

Принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества Работодателя создать постоянно действующий совещательный орган – комиссию по распределению стимулирующих выплат и премий в составе представителей Работодателя и Профсоюза. Состав комиссии утвердить приказом руководителя Учреждения. Заседания комиссии проводить в сроки, установленные Положением об оплате труда на которых подводить итоги за предшествующий период.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минобрнауки 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».

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

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

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

5.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения, определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №6), разработанные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Минобрнауки 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», и графиками сменности.

5.1.4. График работы определяется Работодателем по согласованию с Профсоюзом и доводится до каждого работника под роспись. Изменения графика работы с каждым работником оговариваются лично Работодателем под роспись заранее, а в случае невыхода работника на работу по болезни и его замещения - в день не выхода заболевшего. Беременные женщины к замене заболевшего работника привлекаются только при их согласии.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.1.6. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ), с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа, по приказу Работодателя.

5.1.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По

желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.1.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для сторожей и помощников воспитателей на группе детей с 24-х часовым пребыванием детей осуществляется круглосуточно по графику.

В случае отсутствия детей на группе с 24-х часовым пребыванием в период каникул или других обстоятельств, помощники воспитателя работают там, где есть производственная необходимость или по их письменному заявлению работнику предоставляется выходной (неоплачиваемый) день, тогда оплата производится за фактически отработанное время.

5.3. Стороны договорились, что для сторожей и помощников воспитателя с 24-х часовым пребыванием детей, составляются графики сменности и вводится суммированный учет рабочего времени. Графики сменности предусматривают число смен в месяце, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую по графику после дня отдыха, не менее двойной продолжительности смены. Учетный период составляет 3 месяца.

5.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях, регулируемых ст. 97, 99, 101 ТК РФ

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с п. 2 ч. 3 ст. 99 ТК РФ только по согласованию с Профкомом.

5.7. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Оба выходных дня предоставляются подряд.

5.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Режимом работы и временем отдыха (Приложение № 6)

5.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

5.10. Предоставление ежегодных - основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, осуществляется, в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.11. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

5.12. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся 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,

5.14. Время отпусков может быть изменено по производственной необходимости (в случае болезни, дополнительных отпусков работников).

5.15. Работникам, имеющих 2-х детей дошкольного возраста, отпуска по их желанию, предоставляются в летнее время (с 01.06. по 30.09.).

5.16. Трудовой отпуск может быть перенесен на другое время по просьбе работника при наличии производственной возможности.

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

5.18. Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы кроме категорий, указанных в ТК РФ (ст. 122,123) предоставляется также следующим категориям работников:

- многодетным матерям (отцам);
- почётным донорам.

5.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 119 ТК РФ), что оговорено в Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №7).

- заведующий хозяйством - 3 календарных дня;
- главный бухгалтер — 3 календарных дня

5.20. Работникам за работу с тяжелыми, вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (Приложение №22) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

Старшая медсестра-7 календарных дней;

Медсестра-7 календарных дней;

Повар -7 календарных дней;

Кухонный рабочий – 7 календарных дней;

Оператор стиральных машин -7 календарных дней;

Уборщик служебных помещений -7 календарных дней;

5.21. Педагогические работники Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, согласно Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГКДОУ длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 9).

5.22. Период времени, участия в забастовке, приостановлении работы, согласно Трудовому Кодексу РФ - включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.23. Работодатель обязуется:

Предоставлять в обязательном порядке работникам по их письменным заявлениям отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- родителям, имеющим детей первоклассников – 1 сентября;

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника), смерти близких родственников – 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющих детей-инвалидов – до 14 календарных дней в году;

С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.24. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, обучающимся в учебных заведениях профессионального образования по направлениям подготовки «образование и педагогика», имеющих государственную аккредитацию. Работники, получающие второе высшее образование, проходят обучение за свой счет.

5.25. Неоплачиваемые отпуска предоставляются работникам по соглашению с администрацией Учреждения. Их общий срок не должен превышать длительность рабочего отпуска.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

6.1.1. организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

6.1.2. обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индиви-

дуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

6.1.3. разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

6.1.4. доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.

6.1.5. организует и проводит тренировки по эвакуации сотрудников не реже одного раза в шесть месяцев.

6.1.6. организует и проводит в Учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

6.1.7. организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

6.1.9. осуществляет систематические осмотры территории Учреждения по обеспечению на ней пожар безопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию Учреждения).

6.1.10. готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в Учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

6.2. Профсоюз организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

6.2.1. принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и обучающихся к действиям при возникновении пожара;

6.2.2. организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;

6.2.3. контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности на электрооборудовании, электроустановках;

6.2.4. организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

6.3. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве и другие мероприятия в соответствии с законодательством, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями отраслевого, городского и регионального соглашений, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда.

6.4.В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве не менее 4 человек (ст.218 ТК РФ)

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

6.5.Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется: ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда, но не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг;

6.5.1.утвердить по согласованию с Профсоюзом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- выводу из эксплуатации травм опасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда;

6.5.2. разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда, проводит инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех педагогических работников, рабочих и специалистов;

6.5.3.обеспечивает работников, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты. По согласованию с Профсоюзом устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (Приложение №17). Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Учреждения (ст.221 ТК РФ).

6.5.4.На основании Перечня работ и вредных производственных факторов, бесплатно выдает мыло и обезжиривающие средства рабочим на работах, связанных с загрязнением в соответствии с которым работникам выдаются смывающие и обезвреживающие средства – в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств и стандарта безопасности труда - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н (Приложение № 18).

6.5.5.Обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, а также инструктаж, работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда не реже 1 раза в шесть месяцев. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

6.5.6.Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, с сохранением среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.5.7. Осуществляет совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.5.8. Организует проведение специальной оценки условий труда (в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

6.5.9. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

6.5.10. Обеспечивает в помещениях установленный санитарными нормами тепловой режим. Во время отопительного сезона, переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы при понижении температуры в групповых помещениях до 15 градусов С. (ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны»).

6.5.11. Обеспечивает своевременный возврат средств (до 20%), перечисленных в Фонд социального страхования на предупредительные меры по снижению производственного травматизма.

6.6. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных Профсоюза по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.7. Профсоюз и уполномоченные по охране труда осуществляют методическое обеспечение деятельности по охране труда работников.

6.9. Профсоюз и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.10. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.12. Ответственному по охране труда за проведение работ, участие в комиссии, ведение документации, разработку инструкций, контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах производится стимулирующая выплата в размере не менее 50% от должностного оклада ежеквартально из фонда оплаты труда учреждения.

6.13. Работодатель и комиссия Профсоюза по охране труда отчитываются два раза в год на собрании Профсоюза о выполнении соглашения по охране труда.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

7.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.

7.3. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ). При получении работником Учреждения второго образования соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению учреждения или органов Управления образованием, предоставлять льготы согласно ст.174 ТК.

7.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.6. Работодатель в письменной форме предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.

7.7. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.8. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

– наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

– наличия учёной степени кандидата и доктора наук по профилю деятельности;

– победы в конкурсе профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях (последние 3 года);

– получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

– наличие наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия, почётная грамота Думы Ставропольского края, почётная грамота Правительства Ставропольского края, полученных в сфере образования и науки за последние пять лет;

7.9. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.10. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

7.11. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом Работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.12. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на получение стимулирующей выплаты с учетом установленной квалификационной категории.

7.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории, по заявлению работника, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;

- если работник был призван в ряды Российской Армии;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.15. Продлевать до одного года оплату труда по квалификационной категории педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

7.16. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.17. Представление Работодателя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, подается с учетом мнения Профсоюза.

VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников Учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение Работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации Учреждения;

- сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

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

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при возникновении вакансий в течение 3 месяцев.

8.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.5. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

8.6. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с Профсоюзом (ст.82 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с Профсоюзом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9. Стороны договорились о следующем.

9.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды;

9.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 24 календарных месяца, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

9.5. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

9.6. Работодатель обязуется предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при необходимости лечения и наличии санаторно-курортной путевки.

9.9. Работники имеют право на внеочередное поступление детей в детские сады города Ессентуки.

9.10. Работникам дошкольного образования установлена льгота в размере 50% оплаты за пребывание детей в МБДОУ (Постановление главы г. Ессентуки от 25.12.2015г. № 2874)

9.11. Члены Профсоюза имеют право на компенсацию за пребывание детей в пришкольных лагерях города Ессентуки в размере 100%.

9.12. Работникам Учреждения выплачивается единовременное материальное вознаграждение при выходе на пенсию при стаже работы в данном учреждении:

До 5 лет – в размере 1 000 рублей

5-10 лет - в размере 2 000 рублей

Свыше 10 лет в размере 3 000 рублей

Свыше 20 лет в размере 4 000 рублей

Свыше 30 лет в размере 5 000 рублей

Выплачивать денежное пособие в размере 2 000 рублей на погребение в случае смерти работника образовательного учреждения.

Установить ежемесячную доплату молодым специалистам образовательного учреждения в течение трех первых лет работы в размере 1 000 рублей.

9.13. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы, должность, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы.

Х. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы, по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

10.3. Работодатель оказывает содействие Профсоюзу в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для деятельности Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права Профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ);
- предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

10.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение «музыкальный зал» или «методический кабинет» для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация Профсоюза размещается в доступном для всех работников и посетителей учреждения месте на Профсоюзных стендах.

10.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюза, расходными материалами (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1% (в соответствии с уставом Профсоюза) от заработной платы работников-членов профсоюза,

- взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы, в размере 1 % от заработной платы.

10.8. Председателю первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденному от основной работы, устанавливаются 25% от должностного оклада ежемесячно стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.9. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами.

10.10. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профсоюза, а председатель первичной организации Профсоюза - без предварительного согласия Ессентукской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

XI. Работа с молодёжью

11.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в Учреждение в течение трёх лет после окончания учёбы.

Молодым специалистом также признаётся работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

11.2. Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника из другой образовательной организации;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

11.3. С целью повышения статуса и популяризации деятельности молодых педагогов, Стороны договорились:

- содействовать созданию в Учреждении совета молодых педагогов;
- обеспечить информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов в печатных органах Учреждения, Общероссийского Профсоюза образования, сайте Учреждения.

11.4. Закреплять наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в Учреждении.

11.5. При прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории в том числе:

В изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов города; края и в разработке на его основе примерной «дорожной карты» поэтапной подготовке молодого педагога к аттестации.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от работодателя и Профсоюза.

Заседания комиссии проводятся не реже 2-х раз в год.

Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего коллективного договора доводятся до сведения трудового коллектива и размещаются на сайте образовательного учреждения.

12.3. В двухмесячный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

Работы по выполнению плана мероприятий утверждаются соответствующим приказом Работодателя.

12.4. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюза.

12.5. В порядке контроля за реализацией коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

12.6. При возникновении споров, связанных с применением коллективного договора, работники Учреждения вправе обратиться в Профсоюз для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи календарных дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

13.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

13.3. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профсоюзом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профсоюз имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.