

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
детского сада № 153
Председатель М.А. Григорьева
" 11 " 01 _____ 2021 г.



Утверждаю
Заведующий МБДОУ
детским садом № 153
Е.Е. Макеев
Приказ № 113 от «11» 01.2021
Принят Общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 1 от «11» 01.2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ
МУНИЦИПАЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ
ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
ДЕТСКИМ САДОМ № 153
И
РАБОТНИКАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 153
НА 2021 - 2024 ГОДЫ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом № 153 (далее – Работодатель) и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 153 (далее – Работники) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 153 (далее – МБДОУ детский сад № 153, учреждение)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими законами и иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным отраслевым соглашением между Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Тверской области.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, как являющиеся, так и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), от имени и в интересах которых при заключении настоящего договора действует Первичная профсоюзная организация МБДОУ детского сада № 153 (далее – профком);

Работодатель – МБДОУ детский сад № 153.

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

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

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

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

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

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

1.10. Пересмотр обязательств по настоящему договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами путём переговоров.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (в лице их представителей) и действует до января 2024 г.

1.14 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения и другим социально значимым вопросам, учитывать мнения сторон.

2) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в решении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2. Работодатель:

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

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении, либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

- Подготовке предложений по изменению организационно - правовой формы учреждения.

2.3. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров; строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Осуществляет правовое просвещение работников учреждения.

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

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

5) Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

7) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8) Организует культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

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

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение о порядке и условиях оплаты труда и стимулировании 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 и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются путём оформления трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Приём на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.2. Стороны договорились о том что, до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. А так же информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Трудовой договор не оформленный, считается заключенный, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72/1 (Перевод на другую работу. Перемещение.), 72/2 (Временный перевод на другую работу) Трудового Кодекса РФ.

3.6. Испытания при приёме на работу устанавливается для вновь принятых Работников, кроме указанных в статье 70 ТК РФ.

Каждому вновь принятому работнику устанавливается испытательный срок - 3 месяца.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

3.7. В трудовой договор должны обязательно включаться условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов)

работников; выплаты компенсационного и стимулирующего характера; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.8. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца информирует работников и профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.9. Работник имеет право на совмещение профессий (должностей) путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника. При этом Работодатель может поручить выполнению работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения всех работников учреждения.

4.2. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю – старшему воспитателю, педагогу психологу
- 25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья
- 20 часов в неделю – учителю – логопеду, учителю – дефектологу
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре.

4.3. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, технического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю
- для отдельных работников (сторожей) устанавливается сменный график работы, утверждённый Работодателем. При разработке сменного графика работы общая продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с профсоюзным комитетом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением. 4

4.6. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке суббота, воскресенье (кроме работников, выполняющие свои трудовые функции по сменному графику).

4.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом. Работа в выходной день оплачивается в 2 - кратном размере или компенсируется отгулом.

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час.

4.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. (ст 115 ТК РФ). Продолжительность отпуска для педагогических работников учреждения не менее 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466)

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемого Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- 1) женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- 2) работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- 3) работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 257 ТК РФ);
- 4) совместители по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
- 5) супруги военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих (Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
- 6) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Закон РСФСР от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (ред. от 28.04.2009), Федеральный закон от

10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне" (ред. от 28.04.2009));

7) ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников (Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах" (ред. от 18.07.2009), Закон РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы" (ред. от 28.04.2009), Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" (ред. от 28.04.2009), Закон РФ от 09.06.1993 N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов" (ред. от 23.07.2008));

8) работники, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (ч. 2 ст. 177 ТК);

4.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим женщинам - опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14 - ти лет – не менее 14 - ти календарных дней в удобное для них время года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14-ти календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14-ти календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам с санаторно - курортным или амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;
- работникам, обучающихся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со ст. 173,174 ТК РФ.

4.14. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года без сохранения заработной платы определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

4.15. Стороны договорились, что:

1) в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника и профкома перенесение отпуска на следующий рабочий год;

2) отзыв работника из отпуска может осуществляться только с согласия работника и профкома.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Для установления наименования профессий и должностей, тарификации работ и тарифных разрядов рабочим применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и должностные инструкции.

5.3. Заработная плата работников состоит из: должностного оклада, рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группе; компенсационных выплат; стимулирующих выплат.

5.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа каждого месяца – аванс и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выдается путем перечисления на указанный работником счет в банке.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить:

- при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ)

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета.

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ)
 - выплату за время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Выплату за время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных

пропорционально времени простоя. Выплату за время простоя по вине работника не оплачивать. (ст. 157 ТК РФ).

- выплату за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда.

5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не менее чем предусмотрено ст.236 ТК РФ.

5.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты.

5.8. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплат заработной платы работникам (ст. 11 и 19 ФЗ №10 от 12.01.1996г. « О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности»

- проверяет правильность установления должностных окладов работников учреждения

- ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников

- принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

5.9. Стороны договорились, что:

1) в период приостановления образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, погодно-климатическим основаниям, совпадающий с рабочим временем, за работниками сохраняется заработная плата в установленном размере.

2) одним из требований по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса учитывать посещаемость детей из расчёта коэффициента и фактически отработанных дней работником, как показатель уровня заболеваемости воспитанников с ОВЗ

3) размер дополнительной платы (компенсационная выплата) при совмещении работником профессий (должностей) путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в рамках денежных средств, не превышающих размер, определённый тарификацией по штатному расписанию замещаемой должности. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома.

VI. Труд и занятость. Развитие персонала

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п. 2., подпункте «б» п. 3 и п.5. ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мнения Профкома.

6.2. Привлечение и использование в учреждение иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего Российского законодательства.

6.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца (не менее чем за три месяца при массовом увольнении), представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в том числе:

- снижение административно - управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с Профкомом.

6.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, имеющие ипотечный кредит на приобретение жилья или кредит на получение первого высшего образования.

6.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.8. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

6.9. При расширении производства приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевших дисциплинарных взысканий.

6.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а в частности:

- Работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.11 Работодатель обязуется:

- укреплять учебно-материальную базу для методического обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями
- обеспечить подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией
- оказывать содействие работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию
- предоставлять работникам право повышения своей квалификации с периодичностью не реже, чем раз в 3 года
- закреплять педагогов - наставников за молодыми учителями для их обучения
- разработать совместно с Профсоюзом «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора
- сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность
- формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв.

VII. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

7.1. Осуществлять через комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда Профкома проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по

охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

7.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

7.3. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

7.4. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и выработать меры по их улучшению.

7.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профкома или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда.

7.6. Работодатель обязан в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, предупреждать производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ) в соответствии с Соглашением по охране труда

- своевременно проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с законодательством.

- предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

- обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной угрозы их жизни и здоровью до устранения этой опасности.

- обновлять действующие инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.

- организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

- предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профкома осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.
- обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.
- обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- выдавать работникам специальную одежду и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смазывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации.
- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию пострадавшим первой помощи.
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- организовывать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту зданий и сооружений.
- предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения причины опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

7.7. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7.8. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения
- проводить работу по оздоровлению детей работников
- осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

VIII. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны договорились о том, что Профком:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет сотрудников и направляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье)
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.2. Работодатель осуществляет выплаты по социальному страхованию работников в строгом соответствии с законодательством, а также выплаты в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда.

IX. Социальное, медицинское, пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

X. Социальная защита молодежи

10.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);
- создавать условия для профессионального роста, для освоения других новых профессий, обучения в высших учебных заведениях, получения другого дополнительного образования;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов;

10.2 Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) предоставляется:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы - дополнительный учебный отпуск.

10.3. Профком организывает:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого специалиста,
- спортивный и культурный досуг молодежи.

XI. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

11.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. Работодатель содействует деятельности Профкома в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников, не вмешивается в практическую деятельность Профкома и не ограничивает его права.

11.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профкому:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- условия для выполнения множительных работ.

11.4. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов Профкома ежемесячно и бесплатно, без задержек, производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов.

11.5. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профкомом.

11.6. Работодатель ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

11.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профкома.

11.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены

профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

11.9. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 14 дней рассмотреть по существу предложения Профкома и дать по их поводу мотивированные ответы.

11.10. Работодатель обеспечивает участие Профкома с правом совещательного голоса в органах управления организацией - Педагогическом совете, Общем собрании трудового коллектива, Совете родителей. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

11.11. Через средства массовой информации, сайт учреждения, Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

11.12. На профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для работников.

11.13. Работодатель предоставляет членам Профкома, не освобожденных от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний с сохранением среднего заработка.

11.14. Работодатель предоставляет председателю профкома, не освобожденному от основной работы, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 рабочих дней.

11.15. Работники, избранные в состав профкома не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома.

11.16. Профком не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре и содействует реализации настоящего договора по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из 4 чел., по 2 чел. от каждой стороны.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.3. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

12.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ТК РФ.

12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению условий коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

12.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.7. При выполнении Работодателем обязательств, принятых им в коллективном договоре, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора и проведению забастовок.

XIII. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, действует в течение всего срока. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий.

13.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

13.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

13.4. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу сотрудников, до подписания ими трудового договора, под роспись.

13.5. Стороны принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путём внесения в него изменений и дополнений.