

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка - детский сад № 8 «Солнышко»
(наименование учреждения)
на 2016 - 2018 гг.

От работодателя

Ермолина И.А.

заведующий

МБДОУ «ЦРР-детский сад № 8 «Солнышко»

От работников

Гузанова Л.П.

председатель профсоюзной
организации

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

« ____ » _____ 20__ г.

Коллективный договор вступает в силу с « ____ » _____ 20__ г.

г. Ханты-Мансийск, 2016г.

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы договора

1.	Общие положения	стр. 3
2.	Основные права и обязанности работника и работодателя	стр. 5
3.	Трудовой договор	стр. 6
4.	Подготовка и дополнительное образование работников	стр. 10
5.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 12
6.	Рабочее время и время отдыха	стр. 13
7.	Оплата и нормирование труда	стр. 17
8.	Социальные гарантии и компенсации	стр. 19
9.	Условия и охрана труда	стр. 20
10.	Разрешение трудовых споров	стр. 23
11.	Возмещение вреда, причиненного здоровью работников	стр. 23
12.	Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 23
13.	Срок действия , контроль и ответственность за выполнение коллективного договора	стр. 23

Приложения к Договору

- Приложение 1. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Приложение 2. Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств;
- Приложение 3. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы;
- Приложение 4. Перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория;
- Приложение 5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;
- Приложение 6. График работы сотрудников;
- Приложение 7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения;
- Приложение 8. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом;
- Приложение 9. Положение о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора.
- Приложение 10. Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 8 «Солнышко» (далее МБДОУ «ЦРР - детский сад № 8 «Солнышко»).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) , Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом РФ от 12.01.1996г.№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения;
 - работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка - детский сад № 8 «Солнышко», в лице его представителя – заведующего.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком ППО проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.
- 1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

- 1.15 Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трёх лет.
- 1.16 Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом ППО – ст.8 ТК РФ:
- Правила внутреннего трудового распорядка ОУ (ст.190 ТК РФ);
 - Графики сменности (ст.103 ТК РФ);
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст.221 ТК РФ);
 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ);
 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда (ст.147 ТК РФ);
 - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.101 ТК РФ);
 - Положение о системе оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
 - Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
 - Правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
 - Форма расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
 - Графики отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - Положение о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работников (ст.196 ТК РФ);
 - Положение о поощрении работников за труд (ст.191 ТК РФ);
 - Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ);
 - Приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
 - Приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
 - Другие локальные нормативные акты.
- 1.17 Представители сторон дважды в год информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора
- 1.18 Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режим труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.
- 1.19 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком ППО:
- учет мнения профкома (согласование);
 - 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 её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2. Основные права и обязанности работников:

2.1 Работники имеют право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и безопасностью труда и коллективным договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- Участие в управлении учреждения;
- Введение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2 Работники обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3 Основные права и обязанности Работодателя:

Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- Принимать локальные нормативные акты;

Работодатель обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе трудового договора.
- 3.2 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 трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.
- 3.3 При заключении трудовых договоров с работниками, необходимо использовать Примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при

введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

- 3.4 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Подписанный трудовой договор служит основанием возникновения трудовых отношений и является основанием для издания приказа о приёме на работу. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.
- 3.5 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 3.6 Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учётом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).
- 3.7 К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.
Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).
При этом, под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде квалификационной категории и др.).
Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов.

Повышение профессионального уровня и непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников необходимо осуществлять на основе требований нового профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н, который вступил в силу с 01.01.2015 года.

Профессиональный стандарт призван повышать ответственность педагога за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

- 3.8 Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, которые необходимо применять с учетом позиции Конституционного Суда РФ, содержащейся в Постановлении Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П.
- 3.9 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. педагогическая нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.
- Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 3.10 Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки работников по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 3.11 Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома ППО. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Образовательные программы дошкольного образования самостоятельно разрабатываются и утверждаются образовательным учреждением в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и с учетом соответствующих примерных образовательных программ дошкольного образования (Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1014).

- 3.12 Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.13 Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.
- 3.14 Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.15 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).
О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 74, 162 ТК РФ).
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
- 3.16 В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.
- 3.17 Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.
- 3.18 Работодатель обязан при приеме на работу работника (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 3.19 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.20 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

- 3.21 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 3.22 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 3.23 Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями статьи 57 ТК РФ.
- 3.24 Срочный трудовой договор может заключаться:
- по инициативе работника;
 - для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место;
 - для выполнения сезонной работы.
- 3.25 Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
- 3.26 Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.
- 3.27 В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).
- 3.28 В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного статьей 179 ТК РФ лиц предпенсионного возраста, (которым остался до пенсии срок в один год).

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 4 Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 4.1 Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом ППО в порядке, установленном ст. 371 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 4.2 Работодатель обязуется:
- 4.2.1 Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих.
- 4.2.2 Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 4.2.3 При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены

для лиц, направляемых в служебные командировки на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления (ст. ст.187, 168 ТК РФ).

- 4.2.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, например, осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием. При этом учитывать нормы, установленные в п. 15 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. Федерального закона от 31.12.2014 № 500-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации», а, именно: лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации «дипломированный специалист», имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования.

- 4.2.5 В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогов, содержащихся в Письме Минобрнауки России (№ 08-1933) и Профсоюза работников народного образования и науки РФ (№ 505) от 03.12.2014, участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- 4.2.6 Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в учреждении аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома первичной организации Профсоюза.

- 4.2.7 Определять работодателем необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом первичной организации Профсоюза.

- 4.2.8 Утверждать работодателем представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по согласованию с профкомом ППО.

- 4.2.9 В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении, производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности;

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от образовательной программы, реализуемой образовательным учреждением.

4.2.10 На основании решения аттестационной комиссии:

- а) сохранить (установить) повышенную оплату труда работнику с учетом ранее установленной квалификационной категории на период до одного года со дня продолжения (возобновления) педагогическими работниками педагогической работы (трудовых отношений) в образовательном учреждении, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период:
 - отпуска по беременности и родам;
 - отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - длительного отпуска сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
 - длительной командировки (более двух месяцев);
 - временной нетрудоспособности (более двух месяцев);
 - ликвидации образовательного учреждения;
 - работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации;
- б) сохранить повышенную оплату труда до достижения работником пенсионного возраста, если срок действия имевшейся квалификационной категории истек в период до одного года до достижения работником пенсионного возраста, либо до окончания учебного года (не позднее 25 июня текущего года), в течение которого работник достиг пенсионного возраста, но не более одного года.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5 Работодатель обязуется:

- 5.1 Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
- 5.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, перечень форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников.
- 5.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст.81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 5.4 Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата – п.2 части первой ст.81 ТК РФ, а также по п.3, п.5 части первой ст.81 ТК РФ производить с согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 5.5 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 5.6 Стороны договорились, что:
 - 5.6.1 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, имеют также: лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии) проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного.

- 5.6.2 Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 5.6.3 При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- 5.6.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6 Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1 Рабочее время и время отдыха работников учреждения определяется трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», иными локальными нормативными актами учреждения.

6.2 Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Для женщин, независимо от занимаемых должностей в учреждениях, расположенных в сельских поселениях, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

6.3 Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (например, заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению, в том числе и вне образовательного учреждения.

6.4 Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и

коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (части второй ст. 92 ТК РФ).

- 6.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или её подразделений (ст.113 ТК РФ).
В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации по письменному приказу руководителя.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 6.6 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 6.7 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также по согласованию с профкомом ППО.
- 6.8 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724.
- 6.9 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.
- 6.10 Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с организацией питания воспитанников.
Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).
- 6.11 Режим работы учреждения с 7.00 до 19.00. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ). Для работников, работающих в сменном режиме, устанавливается суммированный учёт рабочего времени (год) (ст.ст.103,104 ТК РФ).
- 6.12 Учреждение работает в режиме пятидневной недели. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днём при пятидневной рабочей неделе является суббота (ст.111 ТК РФ).
- 6.13 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- воспитателя – 36 часов в неделю (воспитателя, работающего непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии – 25 часов в неделю);
 - музыкального руководителя – 25 часов в неделю;
 - учителя-логопеда – 20 часов в неделю;

- педагога-психолога – 36 часов в неделю;
 - инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
 - других категорий в соответствии со ст. 92 ТК РФ.
- 6.14 По заявлению работника ему может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя согласно статье 93 ТК РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплат труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и других трудовых прав.
- 6.15 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.
- 6.16 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и с учётом мотивированного мнения профкома, на основании приказа работодателя.
- 6.17 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.ст.122,123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.
- 6.18 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
- временной нетрудоспособности;
 - наступления срока отпуска по беременности и родам;
 - совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
 - по желанию работника, согласованному с работодателем;
 - в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.
- 6.19 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников учреждения предоставляется:
- продолжительностью 28 календарных дней для всех работников, за исключением педагогических работников;
 - удлинённый – педагогическим работникам, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.3334 ТК РФ);
 - 31 календарный день – работникам в возрасте до 18 лет, и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации.
- 6.20 Кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:
- всем работникам, как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ);
 - работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда – не менее 7-ми календарных дней согласно специальной оценки труда;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами, настоящим коллективным договором (ст.116 ТК РФ).
При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 6.21 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. Оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).
- 6.22 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней.
- 6.23 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.
- 6.24 По письменному заявлению работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска:
Без сохранения заработной платы:
- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери – до 14-ти календарных дней в год;
 - Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 6.25 С сохранением заработной платы (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда), в случаях:
- при сопровождении детей, идущих в 1 класс 1 сентября – 1 календарный день;
 - для проводов детей на военную службу – 1 день календарный;
 - рождение ребенка – 1 календарный день;
 - регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
 - регистрация брака самого работника – до 3-х календарных дней;
 - смерти родственников и близких (супруг(а), детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3-х календарных дней.
- 6.26 Работодатель с учётом своих финансовых возможностей устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней:
- председателю и членам профкома образовательного учреждения за общественную профсоюзную деятельность;
 - основным работникам, проработавшим учебный год (с 01 сентября по 31 мая) без листка нетрудоспособности (часть 2 статьи 116 ТК РФ)

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Стороны исходят из того, что:

- 7.1 Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о формировании фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 7.2 В образовательных учреждениях применяется система оплаты труда, установленная Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.11.2014г. № 562 - V РД (изм. от 28.09.2015г. № 697 – V РД, от 18.12.2015г. № 745 – V РД) «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников Муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска.
- 7.3 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).
- 7.4 В целях недопущения выплаты заработной платы в размере ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в автономном округе руководитель учреждения производит ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины прожиточного минимума, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.
- 7.5 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.
- 7.6 Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ю половину месяца – 25 число текущего месяца, за вторую половину – 10 число следующего месяца. Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевые счета Работников в банке с использованием банковских карт. При этом каждому работнику на руки выдается расчетный листок с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.
- 7.7 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.
- 7.8 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения специальной оценки условий труда, если истек срок действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579. Согласно ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

- 7.9 При выполнении дополнительной работы: в порядке совмещения профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.ст.60.2,151 ТК РФ).
- 7.10 Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (ст.154 ТК РФ).
- 7.11 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- 7.12 Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ханты-мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (ред. От 18.02.2012г.). Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50 % заработной платы.
Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учёта районного коэффициента) в следующих размерах:
10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % заработка за каждый последующий год работы;
лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и впервые вступившим в трудовые отношения после января 2005 года, - в размере 10 % за каждые 6 месяцев работы;
лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 года (при наличии документов, подтверждающих факт проживания), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (раздел 3 решения Думы от 27.09.2012 ; 373- V).
- 7.13 Работодатель обязуется:
- 7.13.1 В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором (ст. 236 ТК РФ).
- 7.13.2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 7.13.3 Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.
- 7.14 Изменение по плате труда производится:
- при получении соответствующего образования – со дня предоставления документа об образовании в размере в соответствии с Положением;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией в размере в соответствии с Положением;
 - при присвоении почетного звания, вручения награды - со дня награждения, присвоения почётного звания в размере в соответствии с Положением;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесении высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.
- 7.15 Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что работодатель:
- 8.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.
- 8.2 Обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в учреждении.
- 8.3 Организует в учреждении общественное питание (комнаты (места) для приема пищи работниками).
- 8.4 В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:
- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
 - в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
 - получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
 - передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.
- 8.5 Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в установленном размере.
- 8.6 Именинникам в рабочий день предоставлять выходной.
- 8.7 Выплачивает единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, в размере 7 произведений базового оклада, проработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет.
- 8.8 Выплачивает единовременное вознаграждение неработающим юбилярам, которым исполняется 50,55,60,65,70,75,80 и каждые последующие 5 лет, в размере минимального размера оплаты труда, установленного Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной пате в Ханты-Мансийском автономном округе -

- Югре», отработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет и уволившимся из муниципальных образовательных учреждений в связи с выходом на пенсию.
- 8.9 Оказывает работнику материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей.
 - 8.10 Оказывает материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.
 - 8.11 Компенсирует работникам оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети).
 - 8.12 Частично возмещает за санаторно-курортное лечение работника, а также его детей, один раз в 2 года в размере 10 0000 рублей на каждого.
 - 8.13 Компенсирует стоматологические услуги, работникам, работающим по основному месту работы до 10 000 рублей один раз в 2 года.
 - 8.14 Выплачивает работникам и неработающим членам их семей один раз в два года компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска» (в ред. Решения Думы города Ханты-Мансийска от 30.01.2015 № 599).

IX. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

- 9 Работодатель обязуется:
 - 9.1 Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.
 - 9.2 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
 - 9.3 Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
 - 9.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний требований по охране труда – один раз в три года, а вновь принятых работников – в течение месяца.
 - 9.5 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - 9.6 Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».
 - 9.7 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).
 - 9.8 Приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие

средства индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

9.9 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.10 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ), если аттестация рабочих мест не проводилась, либо срок аттестации (5 лет) истек.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включить представителей профкома первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ.

Учитывать результаты спецоценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;
- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Представители первичной профсоюзной организации имеют право на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования; возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, а также осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

9.11 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения

- требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 9.12 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ), либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.13 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227-230 ТК РФ).
- 9.14 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом ППО (ст. 212 ТК РФ).
- 9.15 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.16 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома ППО, профсоюзный уполномоченный по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- 9.17 Осуществлять совместно с профкомом ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.18 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, профсоюзным уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).
- 9.19 Обеспечить за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. № 302н).
- 9.20 Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.
- 9.21 На основании внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ изменений в ст. 219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации на работах с вредными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.
- 9.22 В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.
- 9.23 Один раз в полгода информировать работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий по уходу за детьми, по временной нетрудоспособности.
- 9.24 Профком ППО:
- организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;
- проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 9.25 С целью улучшения работы по пожарной безопасности работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности

образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

X. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 10.1 Индивидуальные трудовые споры работников и администрации по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ.
- 10.2 Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя.
- 10.3 Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется ТК РФ.

XI. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

- 11.1 Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждение здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 11.2 Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособностью

XII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12. Профсоюзный комитет действует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

XIII. СРОК ДЕЙСТВИЯ, КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13. Стороны договорились, что:
 - 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на общем собрании работников.
 - 13.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

- 13.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 13.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.