

бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Кирилловского муниципального района Вологодской области
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно -
речевого развития детей № 4 «Зернышко» г.Кириллова»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2019-2021 ГОДЫ

г.Кириллов

2018г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кирилловского муниципального района Вологодской области «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательного-речевого развития детей № 4 «Зернышко» г.Кириллова» (далее БДОУ КМР ВО «Детский сад № 4 «Зернышко» г.Кириллова»).

Коллективный договор - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральных законах: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О специальной оценке условий труда», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы, Территориальном отраслевом соглашении по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования Вологодской области на 2017-2019 годы, региональном отраслевом соглашении по образовательным учреждениям Вологодской области на 2015 -2018 годы, иных нормативных правовых актах.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Участниками (сторонами) Коллективного договора являются:

Первичная профсоюзная организация в лице представителя, выборного органа (далее профком) - от имени работников- председатель профкома Левашева Е.Л.;

Заведующий ДООУ - от имени работодателя (далее - Работодатель), Ермилова В.Г..

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на работников работодателя муниципальной образовательной организации Вологодской области, первичная профсоюзная организация которой входит в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее — образовательная организация).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации. Профком, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, может представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.6. Первичная организация выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях полномочным представителем работников образовательной организации при разработке, заключении и изменении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств предусмотренных соглашениями и коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов управления образованием, работодателя, профсоюзной организации и коллектива образовательной организации.

В случае принятия органами государственной власти решений улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнения принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует не более трех лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

1.11. Стороны доводят текст Коллективного договора до сведения органов управления образованием, Работодателя, территориальных и первичной организаций Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания.

1.12. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.13. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.14. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте организации в сети Интернет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.1.2. Содействовать заключению коллективного договора в образовательной организации.

2.1.3. Рекомендовать создание на уровне организации комиссии для ведения переговоров по заключению, внесению дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Коллективного договора.

2.1.4. Предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам.

2.1.5. Принимать участие в областном конкурсе на звание «Лучший коллективный договор».

2.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательной организации.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности образовательной организации учитывать в их числе показатели, характеризующие

эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Согласовывает с организацией профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников и воспитанников, предоставляет информацию о разработке нормативных правовых актов по организации.

2.2.2. Предоставляет организации профсоюза информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию организации и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей организации профсоюза в работе аттестационных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях.

2.3. Организация Профсоюза, ее территориальная и первичная организации:

2.3.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Коллективного договора, территориальных отраслевых соглашений, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства, по принятию законодательных и иных нормативно-правовых актов по вопросам экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в сфере экономики, социальной политики и охраны труда.

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

2.3.4. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Коллективным договором.

2.3.5. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательной организации и её работников, содействуют в проведении специальной оценки труда образовательной организации.

2.4. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в организации:

2.4.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.2. Отчет о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на совместном заседании представителя Работодателя и профкома.

2.4.3. Функции контроля за выполнением Коллективного договора могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, Работодатель, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.4.4. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Коллективного договора размещается на сайте организации в сети Интернет.

2.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору или решений комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие организации, социальную защиту работников образовательной организации и воспитанников, повышение социального статуса работников организации.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательной организации;
- увеличения норматива подушевого финансирования.

3.3. При формировании муниципального бюджета включить в полном объеме расходы на:

3.3.1. мероприятия по созданию безопасных условий труда и охране труда в образовательной организации в составе субсидий на выполнение государственных услуг, оказываемых образовательной организацией;

3.3.2. проведение специальной оценки условий труда;

3.3.3. обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4. оплату командировочных расходов специалистов и руководителя образовательной организации;

3.3.5. проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательной организации, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

3.3.6. санаторно-курортное оздоровление работников образовательной организации;

3.3.7. оздоровление детей работников образовательной организации.

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на организацию в соответствии с установленными нормативами.

3.5. Считать, что образовательная организация в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательной организации педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров.

3.7. Содействовать профессиональному росту работников образовательной организации. Совместно проводить конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей для участия в районных и областных конкурсах «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

3.8. Проводить работу по созданию условий для успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательной организации, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.2.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательной организации может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления выборного профсоюзного органа организации и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.2.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации независимо от количества работающих;
б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.2.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в ней работников решается совместно руководством образовательной организации (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом организации (далее - профсоюзный комитет).

4.2.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза.

4.2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и срока введения в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

4.2.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.2.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной организации.

4.2.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в образовательной организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.2.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.2.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Региональным отраслевым Соглашением, территориальными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Региональным отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

5.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.5. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ).

5.8. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.10. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.11. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.12. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

6. Оплата и нормы труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательной организации регулируются законом области от 17.10.2008г. № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства области от 30.10.2008г. №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, а также Положением по оплате труда БДОУ КМР ВО «Детский сад № 4 «Зернышко» г.Кириллова».

6.3. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного и муниципального бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение государственного задания.

6.4. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения составляет до 30% фонда оплаты труда организации. Изъятие средств стимулирующей части фонда оплаты труда организации не допускается.

6.5 Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, положении о стимулирующих выплатах.

6.6. Отнесение должностей работников образовательной организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.7. Должностной оклад работника образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории. В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.8. В образовательной организации устанавливаются следующие размеры коэффициентов к должностному окладу:

6.8.1. Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников учреждения -1,64.

6.8.2. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Размеры коэффициентов квалификационного уровня устанавливаются работникам руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от отнесения должности или профессии соответствующей профессиональной квалификационной группе, сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

6.8.3. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается педагогическим работником организации.

6.8.4. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории педагогических работников общего и дошкольного образования:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,6
первая категория	1,3
СЗД	1,0

6.8.5. Почасовая оплата труда в образовательной организации применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные сверх объёма, установленного им при тарификации.

6.8.6. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

6.9. Работникам организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.9.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 с изменениями и дополнениями).

6.9.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент к заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.10. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.10.1. Работникам организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.2. Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

6.10.3. Работникам организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

6.11. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.11.1. Надбавки за стаж работы:

6.11.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам организации, занимающим должности педагогических работников, завхозу, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
-------------	--

	руководители	специалисты
до 3 лет		12
от 3 до 5 лет	10	10
от 5 до 10 лет	20	15
от 10 до 15 лет	30	20
от 15 и более	40	30

6.11.1.2. Надбавка за стаж работы рассчитывается исходя:

- из должностного оклада;
- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

6.11.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях предусмотренных пунктами 6.11.1.1 настоящего договора;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.11.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности. В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.11.1.5. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.11.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6.11.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или более высоких показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.11.2.2. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по организации.

6.11.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается. Критериями определения размера надбавки являются:

- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента воспитанников;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективной работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются основные принципы:

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

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по организации.

6.11.4. Премии работникам организации, выплачиваются по итогам работы за учебный (календарный) год.

6.11.4.1. Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и (или) региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- участие в общественных органах (в том числе профсоюзных) управления образованием;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер премии устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по учреждению.

6.11.4.2. Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников БДОУ КМР ВО «Детский сад № 4 «Зернышко» г.Кириллова» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

6.11.4.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

6.12. За счет экономии фонда оплаты труда работникам и руководителю образовательной организации может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: на платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.), смерть самого работника, близких родственников, и иных случаях в соответствии с положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к коллективному договору.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам учреждения - по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом, на основе письменного заявления работника;
- руководителю организации - по решению органов управления образованием, согласованному с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом, на основании письменного заявления руководителя организации.

6.13. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей, младших воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не меньше двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организации по инициативе органов управления образованием. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.15. Заработная плата в образовательной организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца в установленные дни: 10 и 25 числа. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.17. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день 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.

6.18. Стороны рекомендуют Работодателю сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективного договора, соглашений по вине Работодателя, заработную плату в полном объеме.

6.19. Установление и изменение систем оплаты труда работников организации, осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- г) результатов аттестации работников образования;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

6.20. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных (стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Для остальных работников и руководителя образовательной организации норма рабочего времени - 40 часов в неделю; для медицинского работника - не более 39 часов в неделю.

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

7.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.6. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.8. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 48 часов.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

7.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.12. Педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении педагогической нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности групп и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема педагогической нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае сокращения групп.

7.13. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 28 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.14. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

7.15. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия их предоставления устанавливаются Региональным отраслевым Соглашением и настоящим коллективным договором.

7.16. Расчет отпускных при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится за 3 календарных месяца.

7.17. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (смерти членов семьи, в связи с юбилейным днем рождения) в количестве 1 календарного дня.

7.18. Работникам может быть предоставлен по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье, для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию, в случае свадьбы работника (детей работника), на похороны близких родственников - до 5 календарных дней,

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году,

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

7.19. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.20. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

7.21. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644, распространяется на педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Вологодской области.

7.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.24. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками и регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

8.1. Педагогические работники проходят повышение квалификации и аттестацию.

8.2. Аттестация педагогических работников муниципальных образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Аттестация руководителей муниципальных образовательных организаций проводится аттестационной комиссией, созданной органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования Кирилловского муниципального района.

Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.3. Аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации. График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования. В состав комиссии включаются представители областной организации Профсоюза.

8.5. Аттестационной комиссии рекомендуется проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных за последние 5 лет ведомственными наградами Российской Федерации:

- почетным званием «Почетный работник общего образования РФ»,
- Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

В указанных случаях к заявлению педагогического работника прилагаются копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной организации.

8.5. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или выходом на пенсию;

8.6. Педагогический работник, имеющий первую (не менее двух лет) или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности.

8.7. Если у педагогического работника срок действия квалификационной категории истек во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;

они имеют право на сохранение (установление) уровня оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком на 1 год. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагога на работу.

8.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно п.23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. № 276.

8.10. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.11. Работникам образовательной организации при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату пособия предусматриваются руководителем при составлении планов финансово – хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год.

9. Условия и охрана труда

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных организациях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

9.1. Руководитель образовательной организации:

9.1.1. Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включают их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.1.2. Обеспечивает создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в образовательной организации.

9.1.3. Создают службу по охране труда в образовательной организации в соответствии со ст. 217 ТК РФ. В организациях с численностью работников менее 50 человек эта обязанность возлагают на одного из заместителей.

9.1.4. Проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.1.5. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведут необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.1.6. Обеспечивают за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования)

работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводят медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств работодателя.

9.1.7. Обеспечивают работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами.

Обеспечивают работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.1.8. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.1.9. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.10. Обучают безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.11. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучают электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.

9.1.12. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.1.14. Выполняет предписания (представления) органов государственного контроля и надзора, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченного по охране труда.

9.1.15. Предусматривает участие технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.1.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.1.17. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.18. Предоставляет доплаты и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором.

9.1.19. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.1.20. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово- хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключает Соглашение по охране труда между

руководством организации и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

9.1.21. Предоставляет доплаты уполномоченному для выполнения возложенных на него обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.1.22. Не применяет меры дисциплинарного воздействия на уполномоченного по охране труда без согласия профсоюзного комитета.

9.2. Профсоюзная организация

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Осуществляет выборы уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение.

9.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

9.2.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

9.2.5. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору - Соглашение по охране труда.

9.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.2.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

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

9.2.9. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного по охране труда, представляет интересы членов профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.2.10. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.2.11. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.2.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.3. Стороны обязуются:

9.3.1. Организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников.

9.3.2. Организовывать проведение Дней охраны труда, семинаров, выставок по охране труда.

9.3.3. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителя и председателя профкома.

9.3.4. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

9.3.5. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Региональным отраслевым Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.2. Органы управления образованием, Работодатель и их представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профкома в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, и районного отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам территориальных и первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных организаций Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте управления образованием.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями.

10.2.8. Предоставлять в соответствии с коллективным договором, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам:

-необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,
- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте образовательной организации,
- принадлежащие Работодателю, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2.9. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором и соглашениями прав.

10.2.10. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счет профсоюзной организации при наличии заявлений работников, являющихся членам Профсоюза.

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

10.2.13. Производить стимулирующие выплаты не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации ежемесячно в размере от 15 до 25 % должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства), за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

10.2.14. Орган управления образованием обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения.

10.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия профкома, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением

средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11. Приложениями к Коллективному договору являются локальные нормативные акты:

1. Положение об оплате труда работников БДОУ КМР ВО «Детский сад № 4 «Зернышко» г.Кириллова».
2. Положение о распределении стимулирующих выплат.
3. Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
4. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере 12%.
5. Перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
8. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды работникам, смывающих и (или) обезвреживающих средств.
9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

От работников

Председатель профсоюзной
организации

_____ Е.Л.Левашева
Протокол собрания трудового
коллектива № __ от «__» ____ 2018г.

От работодателя

Заведующий БДОУ КМР ВО
«Детский сад №4 «Зернышко»
г.Кириллова»

_____ В.Г.Ермилова
приказ № __ от «__» ____ 2018г.

средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11. Приложениями к Коллективному договору являются локальные нормативные акты:

1. Положение об оплате труда работников БДОУ КМР ВО «Детский сад № 4 «Зернышко» г.Кириллова».
2. Положение о распределении стимулирующих выплат.
3. Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
4. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере 12%.
5. Перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
8. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды работникам, смывающих и (или) обезвреживающих средств.
9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

От работников

Председатель профсоюзной организации

Левашева Е.Л. Левашева
Протокол собрания трудового коллектива № 1 от 22» 11 2018г.

От работодателя

Заведующий БДОУ КМР ВО «Детский сад №4 «Зернышко» г.Кириллова»

Ермилова В.Г. Ермилова
приказ № 49 от 22» 11 2018г.



КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНИМАТЕЛЬНОСТИ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ»
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Кочнева, д.11
Тел./факс: (8172) 73-09-30
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА
* 30 * Ильин 2018г.
ЗА № 6