

От работодателя
заведующий МДОАУ
«Детский сад комбинированного
вида №33»
Смирнова
Н.И. Смирнова
Приказ № 01-10/35 от 29.03.2022



«От работников:
председатель профкома
«Детский сад комбинированно-
вида №33»
Андреева С.С. Андреева



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения города Бузулука
«Детский сад комбинированного вида №33»
на 2022-2024 годы



Рассмотрено и принято на обще-
м собрании МДОАУ «Детский са-
д комбинированного вида №33»
Протокол № 1 от 29.03.2022г

Содержание

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.....	4
III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ДОУ.....	5
IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	6
V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.....	8
VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
VII. УСЛОВИЕ И ОХРАНА ТРУДА.....	13
VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.....	15
IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	16
X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	17
XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	18
XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	19

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между администрацией МДОАУ «Детский сад комбинированного вида №33» в лице заведующего, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работниками МДОАУ в лице председателя первичной профсоюзной организацией работников МДОАУ «Детский сад комбинированного вида №33», именуемый в дальнейшем - «Профсоюз» и заключен на основании Территориального соглашения между Управлением образования администрации города Бузулука, и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2022-2024 годы, в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности дошкольного учреждения (далее - ДОУ).

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников ДОУ.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

- работники ДОУ, (далее - работники), в лице их полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз).

- администрация ДОУ, в лице её полномочного представителя - заведующего ДОУ (далее - Работодатель),

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на членов профсоюза ДОУ.

1.4. Стороны договорились о том, что:

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

1.4.2. 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 и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работников.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.6. Профсоюз доводит текст Коллективного договора и изменения к нему до работников ДОУ.

1.7. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, в нем также воспроизведены некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности ДОУ, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, региональной государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014-2020 годы

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

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

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также выплатах надбавок стимулирующего характера, показателях по условиям и охране труда, и другую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, Общих собраниях и других мероприятиях.

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

2.3. Профсоюз:

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

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

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

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.5. Обращается в Бузулукскую городскую общественную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, Соглашения и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников ДОУ.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей Профкома в проведении аттестации педагогических работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ДОУ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.3 Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников ДОУ, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Коллективного договора;

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по привлечению в отрасль молодых специалистов:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

3.4. Работодатель и Профсоюз, с целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов и обучающихся, обязуются:

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплять меры социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу и установить им надбавку к заработной плате в первые 1 года работы в размере не менее 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера;

3.5. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов, педагогических работников в возрасте до 30 лет и впервые поступивших на работу в МДОАУ после окончания образовательной организации среднего и высшего профессионального образования и заключившие трудовые договоры на неопределённый срок, а также на время декретного отпуска основного работника - работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения

(приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р) (далее-Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим Коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

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

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

4.1.5. Работники ДОУ, реализующие общеобразовательную программу, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в ДОУ на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление этой работы указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что данная муниципальная образовательная организация является местом основной работы и данные лица обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором ДОУ, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

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

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

4.1.7. Стороны договорились обеспечить выплату заработной платы работникам МДОАУ два раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца. 4.2. Работодатель обязуется:

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

преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются. неосвобожденных председателей профсоюзных организаций; работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников ДОО устанавливаются локальными нормативными актами ДОО, коллективным договором, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области;

5.1.1. Заработная плата выплачивается в установленные сроки: 15 и 30 числа каждого месяца через банкомат.

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

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников ДОО, утверждают в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников ДОО регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Минобрнауки);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ДОО;

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

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

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

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

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

Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117,147 ТК РФ. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992 г. № 611.

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ.

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

5.9. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- освобождать в случае получения почетных званий, начинающих со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) города (за каждую - единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

- получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);
- победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
- победы в конкурсе лучших воспитателей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;
- награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

5.10. Стороны считают необходимым:

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

5.10.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективном договоре..

5.10.3. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по ведению сайта ДООУ и другим видам работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.10.4. Стороны считают необходимым:

- в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, в том числе по должностям работников;

- сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

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

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

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ДООУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ДОУ определяется правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №1).

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (зарегистрировано в Минюсте России 01 июня 2016 г., № 42388) (далее - Положение приказа № 536), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения соревнований, экскурсий с обучающимися, дней открытых дверей для родителей и др. допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

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

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков воспитателям и другим работникам МДОАУ осуществляется по графику в течение календарного года. Работодатель с учетом мнения профсоюза утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая 3 календарных дня, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, (ст.119 ТК РФ).

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

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

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников. (Приложение №2)

Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

6.8. Работодатель предоставляет работникам ДООУ дополнительный оплачиваемый отпуск:

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

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

6.10. На время ремонта педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. 7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников несчастных случаев с работниками и обучающимися, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.2. Информирует не позднее апреля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

7.1.3. Предусматривает возможность выделения средств на обеспечение безопасности организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы «Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016-2021 годы», утвержденной Постановлением администрации города Бузулука от 08.10.2015 № 2186-п «Об утверждении муниципальной программы « Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016-2021 годы» в том числе: на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, определенном договором по оплате труда.

7.2.2. Предусматривает включение технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей городской организации Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.2.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

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

7.2.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

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

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей специалиста по охране труда;

7.3.2. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в ДОУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением и программой.

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

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда ДОУ, оказывает помощь в её работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований специалиста по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывая особенности ДОУ, включая вопросы:

- обеспечение средствами защиты всех работников ДОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей. (Приложение №3)

7.6. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в учреждении, представляет информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

8.3. Стороны совместно:

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

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

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

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

8.4.2. Принимать участие в городских конкурсах профессионального мастерства работников системы образования «Лидер в образовании», «Педагогический дебют», конкурсные отборы лучших педагогов и образовательных учреждений в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области и другие.

8.5. Сторонами предусмотрены обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников.

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

8.6. Работодатель использует возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

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

- создания внутри управленческого банка данных о потребностях в педагогических кадрах и обеспечению условий для перехода работника в другое образовательное учреждение;
- применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника;
- в период изменения структуры организации, влекущих сокращение численности и штата, прием новых работников в ДОО не допускается.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогический работник получает гарантированную согласно ставке недельную нагрузку.

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

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

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

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

- поддержки молодых специалистов в ДОО.

9.7. Обеспечивают направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного

9.8. возмещения им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 № 61.

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

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

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья;

- укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений, ремонт, благоустройство территории.

9.10. Стороны исходят из того, что работодатель:

- обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ДООУ, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01.2012 №66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, Уставом МДОАУ «Детский сад комбинированного вида №33», коллективным договором ДООУ.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации ДООУ, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюза.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, Устава, Трудового Кодекса Российской Федерации в установленном порядке.

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

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

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

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

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

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель), соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профоргана(его заместитель) без предварительного согласия вышестоящего профоргана.

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

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом..

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

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров ОУ. При наличии финансовых возможностей председателю профкома устанавливаются доплаты из стимулирующих выплат, размер которых определяется Положением о стимулирующих выплатах.

10.6. Работодатель не имеет право вмешиваться в практическую деятельность первичной профсоюзной организации и её органа, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников ДОУ.

11.4. Способствовать оздоровлению работников МДОБУ, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с правом членов профсоюза на оплату частичной стоимости лечебных путевок, согласно Положению об оплате лечебных путевок. Использовать для оздоровления членов профсоюза и членов их семей возможности программы ЦС профсоюза «Профкурорт».

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

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

11.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников ДОУ.

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

11.9. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую Городской организацией профсоюза.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами договора.

12.2. Информация о выполнении настоящего договора ежегодно доводится до сведения сотрудников.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

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

12.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие, с 01 января 2019 года и действует до заключения нового Коллективного договора.

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Заведующий МДОАУ «Детский сад
комбинированного вида №33»

 Н.И. Смирнова

Председатель профкома

 С.С. Андреева