

Представитель работников

Председатель первичной

профсоюзной организации

Т.В.Тодорхоева

«25» декабря 2014г.

Представитель работодателя

Заведующий МБДОУ

Детский сад №1 «Теремок»

Т.Н.Доржиева

«25» декабря 2014г.

Приказ № 505/1



**Коллективный договор**  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №1 «Теремок»  
на 2014 – 2017г.г.

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 8

От «10» декабря 2014г.

ОРГАН ПО ТРУДУ  
КХАТАНГСКОГО РАЙОНА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО (СНЯТО)  
ДАТА: 29.12.2014г. № 55  
С ЕМЛИСТ ПО

г.Кяхта  
2014г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Общие положения</b>	<b>3 стр.</b>
<b>2. Трудовые отношения</b>	<b>5 стр.</b>
<b>3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников</b>	<b>9стр.</b>
<b>4. Оплата и нормирование труда</b>	<b>10стр.</b>
<b>5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству</b>	<b>13стр.</b>
<b>6. Рабочее время и время отдыха</b>	<b>14стр.</b>
<b>7. Социальные гарантии и льготы</b>	<b>18стр.</b>
<b>8. Охрана труда и здоровья</b>	<b>20стр.</b>
<b>9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.</b>	<b>23стр.</b>
<b>10. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора</b>	<b>25стр.</b>
<b>11. Приложения к коллективному договору.</b>	<b>26стр.</b>

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Теремок»

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Тодорхоевой Т.В. (далее - профсоюз);

- работодатель в лице его представителя – заведующего Доржиевой Татьяны Нимаевны (далее - работодатель).

1.2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31ТК РФ).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, подлежат регистрации в органах по труду.

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года.

1.8. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

*- работодатель обязуется:*

а) выплачивать заработную плату 25 и 15 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан через расчетный листок (его форма утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) извещать ежемесячно каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

б) учитывать мнение профсоюза при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;

в) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно - бытовые условия для работников;

г) создавать условия для снятия физической и психологической усталости работников;

д) обеспечивать сохранность имущества учреждения.

*- профсоюз обязуется:*

а) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

б) добиваться улучшения условий труда работников и повышения уровня их жизни;

в) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, регионального и районного (городского) отраслевых соглашений, настоящего

коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

г) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

д) принимать активное участие в разработке локальных актов учреждения, касающихся трудовых отношений и охраны труда;

е) объективно представлять интересы сотрудников учреждения, участвуя в работе комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат;

ж) участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, при необходимости обращаться за помощью в разрешении конфликтов в вышестоящие профсоюзные органы;

и) своевременно и полно информировать членов коллектива о деятельности Профсоюза через профсоюзные собрания, информационный уголок, подписку на газету «Мой профсоюз»;

з) проводить активную работу по мотивации профсоюзного членства среди членов коллектива.

*-работники обязуются:*

\* полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

\* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

\* нести ответственность за невыполнение трудовых обязанностей в соответствии со ст. 192-194 ТК РФ;

\* беречь имущество организации;

\* создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## **2. Трудовые отношения**

Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие, на основании трудового договора (Приложение №2), регулируются Трудовым Кодексом РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и отраслевыми соглашениями.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками образовательных учреждений при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на определенный или неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ч.1. ст. 61 ТК РФ).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и 3 ст. 72 Трудового Кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учётом мнения (по согласованию) профсоюза.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, административному персоналу и другим сотрудникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается на новый учебный год руководителем учреждения с обязательным учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества воспитанников и как следствие сокращение ставок по штатному расписанию.

Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в учреждении (внутренние совместители), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (внешние совместители) предоставляется только в том случае, если основные педагогические работники обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении сотрудником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение работника - члена Профсоюза при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения профсоюза.

2.15. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовки, а также повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.1.5. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. N 209 (далее – Порядок аттестации) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2. Первичная профсоюзная организация:

3.2.1. Осуществляет контроль над соблюдением Порядка аттестации, а также за предоставлением льгот и гарантий отдельным категориям педагогов, определенных региональным, районным (городским) отраслевыми Соглашениями и настоящим коллективным договором;

3.2.2. Ведет активную деятельность по мотивированию педагогических работников к дальнейшему повышению их квалификационного уровня, в том числе оказывает посильную методическую и моральную им поддержку;

3.2.3. Принимает участие в подготовке участников конкурсов «Воспитатель года» и других профессиональных конкурсах, предусматривает из средств первичной

профсоюзной организации за счет членских взносов поощрение членов Профсоюза - победителей конкурсов.

3.2.4. Иницирует обобщение опыта работы лучших воспитателей, на уровне учреждения, района и принимает непосредственное участие в этой деятельности.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором с приложениями к нему Положения об оплате труда работников учреждения.

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

4.2.1. Разрабатывает и принимает положение об оплате труда работников учреждения.

4.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

-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 квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

-направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

-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 учреждения;

-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 Правительством Российской Федерации);

-определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе на основе критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.3. При разработке и утверждении 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).

4.4. Фонд оплаты труда работников формируется из средств:

1) на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательного учреждения на основании положений, утвержденных работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад №1 «Теремок». В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### 4.6. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного 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.

4.7. Оплата труда отдельных категорий педагогических работников регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.12. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения регионального и районного (городского) соглашений, коллективного договора 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.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5. Работодатель обязуется:

5.1. Представлять 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 учреждения не менее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, утверждении нового штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2. Предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ.

5.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) с учётом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

5.4. Работодатель гарантирует выполнение обязательств:

- проведению с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;

- наделению дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) с первой или высшей квалификационной категорией;

- определению порядка и созданию условий для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом перевооружении и развитии учреждения.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, (принимаемыми в соответствии с ТК РФ) должен исполнять трудовые обязанности.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда, дополнительных обязанностей и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

В соответствии с действующим законодательством устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

для руководителя по физической культуре- 30 часов в неделю;

для музыкального руководителя- 24 часа в неделю.

для остальных работников учреждения - 40 часов в неделю.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка согласно Приложению №1.

Каждый работник работает по графику, установленному работодателем и согласованному с представительным органом работников, в соответствии с кругом обязанностей каждого.

6.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;

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

- продолжительность рабочего времени непосредственно предшествующему не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

При этом оплата производится пропорционально отработанному работником времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

6.4. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательного учреждения и не совпадающие с

ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

6.5. Для педагогических и других работников рабочим временем являются периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

6.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Графики сменности и дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается Положением об оплате труда, приказами по учреждению, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, праздничные нерабочие дни, дни очередного отпуска.

6.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 372 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работник.

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.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен 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 об отпуске позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.9. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, 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.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 50 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.( статья 119 ТК РФ)  
Приложение №3

6.11. Обеспечивать право работникам на ежегодный дополнительный отпуск (статья 117 ТК РФ)

6.12. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются оплачиваемые свободные дни за счет средств, предусмотренных на оплату труда в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 дня;

- смерть близких родственников – 3 дня;

- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) — 1 день;

6.13. Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Работающим пенсионерам по старости ( по возрасту)- до 14 кал. дней в году;

Родителям и жёнам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

6.14. Педагогические работники образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяется Учредителем ( ст. 335 ТК РФ).

6.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125ТК РФ).

## **7. Социальные гарантии и льготы**

7. Стороны считают, что:

7.1. Работодатель осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с уставом учреждения.

Установление настоящим коллективным договором доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам (базовым окладам (базовым должностным окладам), в том числе за выполнение общественной работы, оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в

ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

7.3. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, отмеченным почетными грамотами, званиями, знаками отличия Министерства образования и науки Российской Федерации и других Центральным органов устанавливаются надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам).

7.4. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает дополнительные гарантии:

а) путем сохранения при установлении размера оплаты труда повышающего коэффициента квалификации:

- по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков;

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория;

б) выплату дополнительного выходного пособия (материальной помощи) в размере не менее среднего месячного заработка при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- 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;

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации;

- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Работодатель в целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» № 27 - ФЗ от 01.04.1996 г. в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, содействует в получении и выдаче страховых свидетельств работникам, а также содействует педагогическим работникам в получении досрочной пенсии, по достижению ими пенсионного возраста в порядке и на условиях предусмотренных законодательством.

7.5. Первичная профсоюзная организация:

7.5.1. Ходатайствует о награждении активных членов профсоюза перед работодателем и вышестоящими профсоюзными организациями;

7.5.2. Организует вечера отдыха, посвященные праздничным датам, культурно- массовые мероприятия в коллективе, туристические поездки, культпоходы в театры и музеи, чествование юбиляров, победителей конкурсов и т.д.

7.5.3. Оказывает материальную помощь по заявлению члена Профсоюза в связи с особыми жизненными ситуациями, ходатайствует об ее оказании перед вышестоящими профсоюзными организациями и администрацией учреждения;

## **8. Охрана труда и здоровья**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

8.2. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

Профсоюз и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

8.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;

- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда членов выборного органа первичной профсоюзной организации;

- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;

- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;

- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением

трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;

- обеспечивает на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года №302н;

- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения.

8.4. Информировать работников не позднее, чем за два месяца о введении новых норм труда.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством (ст. 212 ТК РФ).

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.7. Первичная профсоюзная организация:

8.7.1. Осуществляет контроль за соблюдением прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.7.2. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти и суде.

8.7.3. 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 и (или) нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.7.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации, способствует формированию и осуществлению деятельности

совместных комиссий с целью общественного контроля за состоянием безопасности работы учреждения.

8.7.6. Принимает участие в проведении и организации:

-аттестации рабочих мест по условиям труда;

-подготовки учреждения к новому учебному году, в том числе в проверке безопасности и исправности спортивных сооружений и инвентаря;

-дней и месячников охраны труда и экологической безопасности.

8.7.7. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая.

## **9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.**

9.1. Работодатель обязуется:

- с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации принимать решения по следующим вопросам:

\* ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст.74 ТК РФ);

\* увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;

\* расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

\* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

\* разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

\* привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.113 ТК РФ (ст.113 ТК РФ);

\* утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;

\* установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ, ст.152 ТК РФ, ст.153 ТК РФ, ст.154 ТК РФ);

- \* утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- \* установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- \* определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- \* принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), в том числе изменение существенных условий труда, распределение учебной нагрузки, , должностных обязанностей работников;
- \* принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- \* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- \* утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- \* разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ).
- \* соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;
- \* не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждение и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- \* предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- \* своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ;
- \* обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной (городской) профсоюзной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
- \* содействовать профсоюзным органам в использовании средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.2. Увольнение работников, входящих в состав профкома, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с их виновным поведением допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а ее председателя и заместителя - с согласия районной (городской) организации Профсоюза.

10.2.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители совместных комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров при наличии письменного вызова или телефонограммы вышестоящих профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

9.2. 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 настоящего коллективного договора.

## **10. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого коллективного договора, ведением переговоров и регулирования трудовых споров, состав которой утверждается по договорённости сторон.

10.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

10.3. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.4. В период действия настоящего коллективного договора 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.

10.5. Стороны договорились, что:

11.6. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

10.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.9. При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## **Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Трудовой договор с работником образовательного учреждения.
3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём, дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
4. Перечень лиц, связанных с вредными и тяжёлыми условиями труда имеющих право на дополнительный отпуск.
5. Выписка из протокола об утверждении «Коллективного договора».

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575801

Владелец Доржиева Татьяна Нимаевна

Действителен с 15.04.2021 по 15.04.2022