

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
образовательного учреждения № 80 "Медвежонок"
города Калуги
(МБОУ № 80 г. Калуги)
на 2018 – 2021 г.г.



«17» мая 2018г.

М.С. Закатова

«Утверждаю»
Заведующий муниципального бюджетного
образовательного учреждения № 80 «Медвежонок» города Калуги



Председатель профкома: И.И. Матюкова Н.В.

Принят Общим собранием
Трудового коллектива
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения № 80 «Медвежонок» города Калуги
Протокол № 3 от «17» мая 2018г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Городской Управе
(исполнительно-распорядительном органе) городского округа «Город Калуга»
Регистрационный номер 84-43 от 05 июня 2018

Руководитель органа по ТРДУ: *И.И. Матюкова*

г. Калуга
2018 г.

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Калуги (далее по тексту – учреждение). Коллективный договор заключен между работодателем и работниками организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются (далее – Стороны): работодатель, представляемый в лице заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения № 80 «Медвежонок» города Калуги, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, представляемые в лице его представителя, именуемого далее «Профком». Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации.

1.3. Коллективный договор разработан и заключен Сторонами добровольно на основе соблюдения норм, установленных законами и иной нормативно-правовой базой:

- ◆ Конституции Российской Федерации;
- ◆ Трудового кодекса Российской Федерации;
- ◆ Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ◆ Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

◆ Закона Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области» (принят Постановлением Законодательного Собрания Калужской области от 2 ноября 2000 г. № 963);

◆ Калужского областного трехстороннего соглашения от 3 марта 2017 г. между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы;

◆ Устава муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 80 «Медвежонок» города Калуги;

◆ Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017 – 2019 годы (зарегистрировано в министерстве труда и социальной защиты Калужской области, регистрационный № 1 от 10.01.2017);

◆ Дополнения к соглашению между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017 – 2019 годы (зарегистрировано в министерстве труда и социальной защиты Калужской области, регистрационный № 3 от 09.02.2017).

1.4. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов и взаимных обязательств Сторон по следующим вопросам:

- формы, системы и размер оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсации;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха работников, включая вопросы

надавок и премий стимулирующего характера и оказания материальной помощи

- Положение о порядке установления доплат компенсационного характера, специальной одежды и обуви;
- Перечень профессий и должностей работников, дающих право на бесплатное получение по установленным нормам сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- Соглашение по охране труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;

по согласованию с профкомом): при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (принимает 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, договора решаются двумя Сторонами.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию реализации положений Коллективного договора решаются в урегулировании.

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

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. 1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе

течение всего срока проведения ликвидации. 1.12. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в

свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. 1.11. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет

срока реорганизации. 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделение, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего

Коллективным договором. 1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с

кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью Коллективного договора. 1.8. В Коллективный договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены

изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения. 1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

содействовать его реализации. 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен

работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Трудового кодекса Российской Федерации/.

профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем /ст. 30, ст. 31 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить

сотрудников учреждения. 1.5. Действие данного Коллективного договора распространяется на всех

- порядок контроля за выполнением Коллективного договора.
 - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
 - улучшение условий охраны труда и здоровья работников;
- предоставления и продолжительности отпусков;

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем выполнения.

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо срок в соответствии со статьями разд. III Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок в соответствии со статьями разд. III Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор с работником к работе. Трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического фактическом допущении работника к работе работодатель обязуется оформить с ним если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор, выявляясь недействительными и не могут применяться.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, настоящим Коллективным договором. Региональным соглашениями, настоящим Коллективным договором. с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным и нормативно - правовыми актами и не могут ущемлять положение работников по сравнению Федерации, Уставом № 80 «Медвежонок» города Калуги, а также другими законодательными изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Содержание трудового договора, порядок его заключения, заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, заключения трудового договора.

2. Трудовой договор

1.17. Коллективный договор определяет конкретную форму участия работников в управлении учреждением. Стороны определили следующие формы управления учреждением:

- непосредственно работниками и через профком;
- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- согласование;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно решающим интересам работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесенные предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

• другие локальные и нормативные акты, регулирующие работу учреждения.
«Медвежонок» города Калуги;
работникам муниципального бюджета городского округа управления № 80

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 77, ст. 81 ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить работника с действующим Уставом МБДОУ № 80 г. Калуги, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца до введения изменений условий труда (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работник обеспечивается гарантии, предусмотренные законодательством РФ. 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.

2.7. Каждому принятому сотруднику устанавливается адаптационный период сроком 1 месяц, в течение которого к нему не будут применяться наказания за опущения в работе, за исключением случаев нарушения преданмерного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не соответствующим занимаемой должности.

2.5. Режим работы сотрудников учреждения определяется в трудовом договоре, заключаемом с работником, и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника. Утверждается ежегодно на начало учебного года приказом заведующего и может быть изменен Сторонами только по согласию сторон и в письменной форме.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласию сторон и в письменной форме.

3.5.3. При появлении новых рабочих мест, в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников,

предоставляя им социальные гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, ст. 180 ТК РФ).

3.5.2. Выбываемым работникам при сокращении численности или штата организации профсоюзов не позднее, чем за два месяца,

работодатель обязан уведомить об этом территориальные службы занятости, а также в случае неизбежности увольнения лиц, подпадающих под данные категории,

- молодых специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года,

- не освоившие профессиональные навыки и переподготовки,

- работавшие в учреждении свыше 10 лет,

- пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста),

РФ, имеют также лица:

или штата при равной производительности труда и квалификации лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников учреждения.

3.5. Стороны договорились, что:

3.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудованных помещений в договоре аренды устанавливаются квоты для арендатора по трудоустройству выбываемых работников учреждения.

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы (в полном объеме).

3.1. Уведомление должно содержать:

В случае массового выбываемых работников уведомление должно содержать

социально-экономическое обоснование.

- перечень вакансий,
- перечень сокращаемых должностей и категорий работников,
- перечень сроков возможного проведения массовых увольнений,
- проекты приказов о сокращении численности штатов учреждения,

Уведомление должно содержать:

- перечень сокращаемых должностей и категорий работников,
- перечень сроков возможного проведения массовых увольнений,
- проекты приказов о сокращении численности штатов учреждения,

Уведомление должно содержать:

- перечень сокращаемых должностей и категорий работников,
- перечень сроков возможного проведения массовых увольнений,
- проекты приказов о сокращении численности штатов учреждения,

4.6. Привлечение работников уречажения к выполнению работ, не предусмотренной Уставом № 80 г. Калуги, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления доплат компенсационного характера,

в возрасте до трех лет.
с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей
осуществлять только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, и с его письменного согласия
продолжительности рабочего времени (сверхурочным работам) работодатель может
4.5. Привлечение работника к выполнению работ за пределами установленной
ему может быть предоставлен другой дополнительный день отдыха.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в
двойном размере ставки, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника
личного письменного заявления и по письменному распоряжению работодателя.

4.4. Привлечение отдельных работников уречажения к работе в выходные и
праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их
медицинским заключением.

- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с
ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет,

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего
- по просьбе беременной женщины,

устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:
4.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день) или неполная рабочая неделя

Нерабочие праздничные дни регламентируются статьей 112 ТК РФ.
составляет 7 часов (п. 1 ст. 95 ТК РФ).

4.2. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность работы работников
40 часовой рабочей неделей (8 часовой рабочей неделей) сокращается на один час и поэтому
Для других работников уречажения не более 40 часов в неделю (8 часов в день).

- воспитатель логопедической группы - 25 часов в неделю.
- воспитатель - 36 часов в неделю,
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю,
- инструктор по физкультуре - 30 часов в неделю,
- учитель логопед - 20 часов в неделю,

заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и
других работников уречажения устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего
трудоустройства МБДОУ и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового
права, в том числе приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О
продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку

4. Рабочее время и время отдыха

работы.
штата на пользование уречажением на равных с работающими условиях по прежнему месту

3.5.4. Сохраняется право высвобожденных в связи с сокращением численности или
численности штата.

доброе известно работавших в нем, ранее уволенных из уречажения в связи с сокращением

- набавок и премий стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам муниципальной бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 80 «Медвежонок» города Калуги.
- 4.7. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии со ст. 122, ст. 123 ТК РФ и в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) или дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 112, ст. 120 ТК РФ).
- 4.7.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 4.7.4. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в календарный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- 4.7.5. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.
- 4.7.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.7.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ (временной нетрудоспособности работника; по семейным обстоятельствам; в связи с предоставлением санаторной путевки), 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. В этом случае закрепляется право преимущественно работника в выборе новой даты начала отпуска.
- 4.7.8. Руководителем учреждения устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Порядок и условия его предоставления осуществляется согласно ст. 119 ТК РФ. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день составляет не менее трех календарных дней. Оплата дополнительного оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день производится в пределах фонда оплаты труда.
- 4.7.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а так же отъезд из отпуска допускается только с согласия работника.
- При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работотой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 4.8. Работодатель обязуется:

актами Калужской области. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Калужской области.

5.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда.

5.1. Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций определяется региональными нормативными актами в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

и должностных окладов работников государственных учреждений Калужской области».

5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается на основании Закона Калужской области от 28.12.2017 г. № 288-ОЗ «Об индексации тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и служащих и рабочих государственных органов Калужской области, окладов, базовых окладов государственных учреждений Калужской области, окладов обеспечивающих работников государственных учреждений Калужской области».

5. Оплата труда и нормирование

и питания непедагогических работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.8.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Время для отдыха без сохранения заработной платы.

каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года отпуска сроком до одного года», предоставлять педагогическим работникам не реже, чем предоставляется педагогическим работникам образовательных учреждений длительного 7 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях

4.8.2. Руководствуясь Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ от

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

дней;

либо вследствие заболевания, связанного с несением военной службы - до 14 календарных дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, роственников – до 5 календарных дней;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;

дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

дней;

- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;

календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

обстоятельствам (без сохранения заработной платы) (ст. 263 ТК РФ) в следующих случаях:

4.8.1. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск по семейным

5.3. Должностные оклады работников образовательного учреждения определяются на предстоящий финансовый год (из расчета 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков по состоянию на 1 сентября соответствующего года. Минимальный уровень заработной платы работников учреждения устанавливается не ниже величинны прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения (Соглашение о минимальной заработной плате работника, работающего за месяц нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величинны прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения).

5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Для установления денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными (или) опасными условиями труда работодателю следует:

- разработать и утвердить перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;

- установить конкретные размеры денежной компенсации;

- провести специальную оценку условий труда;

- разработать и утвердить перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;

Указанный перечень работ с вредными (опасными) условиями труда принимается работодателем по результатам проведенной специальной оценки условий труда, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

5.5. Конкретные размеры компенсаций (доплат) за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в дополнительных соглашениях к трудовому договору по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель устанавливает компенсации (доплаты) работникам, занятых на работах с вредными (или) опасными иными особыми условиями труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.7. Переработка рабочего времени 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором (дополнительным соглашением).

5.8. Работодатель обязуется соблюдать единые принципы оплаты труда:

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- выплаты за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

5.9. Производить доплаты компенсации характера, надбавки и премии стимулирующего характера и оказание материальной помощи, предусмотренные Положением о порядке установления доплат компенсации характера, надбавок и премии стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам

5.10. Повышающий коэффициент к базовому окладу педагогических работников устанавливается в случае присвоения педагогу соответствия занимаемой должности – 1,09; в случае присвоения I квалификационной категории – 1,18; в случае присвоения высшей квалификационной категории – 1,35 со дня принятия решения аттестационными комиссиями.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме за первую и вторую половину текущего месяца на основании табелей учета использования рабочего времени, предоставляемого в ОБУ № 6 МКУ «Центр бухгалтерского учета и сопровождения хозяйственной деятельности» не позднее 15 числа за первую половину месяца и не позднее 22 числа за вторую половину месяца. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными днями или нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне.

5.12. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.13. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с указанием в нем составных частей причитающейся заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника ПАО Сбербанк.

5.14. Стороны договорились:

5.14.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса РФ.

5.15. При задержке выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.16. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного спора. Участие в забастовке является добровольным. Лица, принуждающие работников к участию от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ (ст. 409 ТК РФ), иными федеральными законами. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Аттестацию педагогических работников осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации и науки Калужской области.

- 6.1.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением.
- 6.1.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогических работников осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Калужской области (Главная аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников образовательных организаций Калужской области – далее ГАК).
- 6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 6.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 6.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет и длительной нетрудоспособности производятся оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанных отпусков на основании личного заявления работника и подтверждающих документов.
- 6.5. Работодатель обязуется:
- 6.5.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 6.5.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 6.5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.
- 6.5.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников России 26 апреля 2010 г., регистрационный № 16999», на основании Приказа министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, а так же в соответствии с «Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017 – 2019 годы» (зарегистрировано в министерстве труда и социальной защиты Калужской области, регистрационный № 1 от 10.01.2017).

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает за счет средств по фонду оплаты труда материальную помощь работникам к юбилейным датам и праздникам, в связи с тяжелым заболеванием, в связи с бракосочетанием и рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника (родитель, муж, жена, ребенок) в соответствии с Положением о порядке установления доплат компенсационного характера, надбавок и премий стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам муниципального бюджета городского образования № 80 «Медвежонок» города Калуги.

7.2. Производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Работникам урегулирования, направленных на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию урегулирования высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) форм обучения, успешно обучающимся в этих урегулированиях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

7.4. Работникам урегулирования, совмещающим работу с обучением в образовательных урегулированиях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются дополнительные отпуска без сохранения среднего заработка.

7.5. Работники, сдающие кровь и ее компоненты, в день сдачи освобождаются от работы. После дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставляемые в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.6. Первичная профсоюзная организация урегулирования:
• создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, и других в целях оказания им адресной социальной поддержки;

• осуществляет контроль расходованных средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения;

• оказывает материальную поддержку членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.7. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального бюджета городского образования № 80 «Медвежонок» города Калуги, а также любого другого члена первичной профсоюзной организации урегулирования в состав экспертной группы, тарификационной комиссии по распределению средств компенсационного характера, надбавок и премий стимулирующего характера и оказания материальной помощи, по охране труда на рабочем месте и другие ответственные комиссии, действующие в урегулировании. Данные группы и комиссии должны создаваться и работать по принципу выборности и прозрачности их деятельности.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. Обеспечивать право работников урегулирования на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.1.2. Создать службу по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ.
- 8.1.3. Выделять средства на мероприятия, направленные на охрану труда работников урегулирования.
- 8.1.4. Провести в урегулировании специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке, установленном с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работникам урегулирования обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников урегулирования по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших санитарный минимум, обучение, инструктаж и проверку знаний, требований охраны труда.
- 8.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств урегулирования.
- 8.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 8.1.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты за счет средств урегулирования (ст. 221 ТК РФ).
- 8.1.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.1.11. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного и общественного контроля и надзора для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.1.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.
- 8.1.13. Выполнять предписание органов государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и расследование представлений (доверенных лиц) по охране труда.
- 8.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками урегулирования на время приостановления работ в урегулировании либо непосредственно на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда, а также нормативных требований не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- 8.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить больничный по этой причине простой в размере среднего дневного заработка, за каждый день простоя.
- 8.1.17. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.19. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на инициативной основе должны входить члены профкома.
- 8.1.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 8.1.21. Обеспечивать на основании статей 69, 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации проведение обязательных профилактических (при поступлении на работу) и периодических (металургические работники) и работодателя (другие работники) в соответствии с Порядком проведения обязательных профилактических (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные профилактические и периодические медицинские осмотры (обследования), и «Порядка проведения обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
- 8.1.23. Организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний.
- 8.1.24. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между учреждением и профсоюзным комитетом.
- 8.2. Профком обязуется:**
- 8.2.1. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения.
- 8.2.2. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, за соблюдением законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.2.3. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета и организовывать их работу.
- 8.2.4. Принимать участие в разработке плана работы по охране труда учреждения.
- 8.2.5. Осуществлять контроль за выполнением работодателем обязательств по охране труда.
- 8.2.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и случаях профессиональных заболеваний, а также осуществлять самостоятельное расследование.

В случаях, если работник уполномочил профком представлять его во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ) и настоящим Коллективным договором.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий Коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.1. Не допускается ограничение гарантийных законодательно-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

8.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.3.4. Своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами РФ и нормативными правовыми актами, а также внутренними правилами и инструкциями по охране труда.

8.3. Работник удерживается обязан (ст. 214 ТК РФ):

8.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств предусмотренных настоящим Коллективным договором, а также изменениями условий труда.

8.2.8. Оказывать практическую помощь членам профсоюзного комитета в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

8.2.7. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальных освещенности, температурного режима, повышенного уровня шума, возникновения посторонних запахов и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда вправе вносить представления завлающему

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении условий коллективного договора, соглашений.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателями интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10. Профком обязуется:

10. Обязательства профкома

• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня вынесения решения (ст. 193 ТК РФ);

• установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

• создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

• применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

• установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

• очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

• разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

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

• привлечение работников (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);

• расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

• расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);

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

• разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

• запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

• очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

• создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

• установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня вынесения решения (ст. 193 ТК РФ);

• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателями интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении условий коллективного договора, соглашений.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

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

11.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами при проведении указанного партнерства. При проведении указанного партнерства Стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.4. В случае не достижения Соглашения между Сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора Стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с взаимным составлением протокола разногласий.

11.3. Срок, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются Сторонами.

11.2. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные в ходе переговоров предложения.

11.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его подписания Сторонами образуются комиссия из представителей Сторон, получившие предложение о начале коллективных переговоров обязаны начать их в течение 7 календарных дней со дня получения предложения.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

- 10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатываются меры по защите интересов работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.7. Направлять уполномоченные лица работодателя о нарушении условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного характера вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.
- 10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.
- 10.11. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат.
- 10.13. Участвовать в работе комиссии урегулирования тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других комиссиях.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации коллективных работников урегулирования.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Кошкетивного договора
сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном
законодательством.

12. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

- 12.1. Обеспечить обязательное социальное и пенсионное страхование работников в
порядке, установленном федеральными законами.
- 12.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на
работе и профессиональных заболеваний.
- 12.3. Производить компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и
санитарной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на рабочем месте.