

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области

на 2019 – 2021 годы

Утвержден на общем собрании трудового коллектива: протокол № 8 от 25.03.2019 г.

От работодателя:

Заведующая

МКДОУ д/с «Тополек»

города Слободского Кировской области



К.А. Семакина

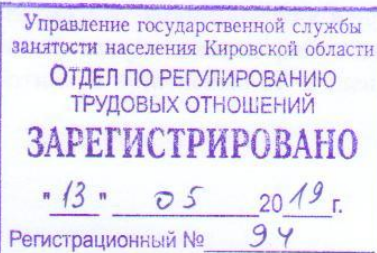
От работников:

Председатель профсоюзной организации

МКДОУ д/с «Тополек»

города Слободского Кировской области

Чувашева Т.А. Чувашева



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области далее МКДОУ д/с «Тополек».

1.2. 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 социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников МКДОУ д/с «Тополек», регулирования вопросов социального партнерства в МКДОУ д/с «Тополек» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Кировской области на 2019 – 2021 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение), Территориальным отраслевым соглашением между Слободской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией города Слободского Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники МКДОУ д/с «Тополек», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз) и работники уполномочившие Профсоюз представлять их интересы в порядке, определяемом законодательством РФ и настоящим коллективным договором; в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Чувашевой Татьяны Анатольевны;
- работодатель в лице – заведующей Семакиной Ксении Александровны (далее – Работодатель)

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ д/с «Тополек», реорганизации МКДОУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ.

1.5. При реорганизации МКДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности МКДОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ д/с «Тополек». Профком не несет ответственности за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы.

1.8. Стороны договорились, что профком является единственным полномочным представителем работников МКДОУ д/с «Тополек», при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников независимо от численности членов Профсоюза.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам

индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30,31 ТК РФ)

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителе работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) территориальным отраслевым соглашением.

1.15. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников.

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.17. Настоящий коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.19. К настоящему коллективному договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение «Об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Тополек» г. Слободского Кировской области (МКДОУ д/с «Тополек»)

3. Положение об установлении премий и материальной помощи работникам МКДОУ д/с «Тополек»

4. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома

5. Соглашение по охране труда.

6. Перечень работников с ненормированным рабочим днем.

7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда и размеры повышения

8. Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющих право на надбавку за работу с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда им дополнительного оплачиваемого отпуска и надбавки.

10. Форма расчетного листка.

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и

развитие МКДОУ д/с «Тополек» и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со статьями 8 и 53 ТК РФ, статьями 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МКДОУ д/с «Тополек»:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МКДОУ д/с «Тополек», включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров.

2.2.1. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления премиальных выплат;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска (ст. 101, ч. 1 ст. 119 ТК РФ);
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ);
- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- соглашение по охране труда;
- положение о работе с персональными данными (п. 10 ст. 86 ТК РФ);
- предоставление длительного педагогического отпуска;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.2.2. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- тарификационные списки;
- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- график отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- введение режима неполного рабочего дня (недели) (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда. (ст. 159 ТК РФ)

2.3. В соответствии с п. 1.8. настоящего коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об

образовании в РФ», Территориальным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4. Заведующая признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.5. Профкому независимо от численности работников предоставляются бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для его работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

2.6. Заведующая в соответствии со статьей 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников МКДОУ д/с «Тополек», являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

2.8. Члены Профкома, в том числе выполняющие работу на общественных началах в территориальной (местной) организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.9. Профком, в соответствии с Уставом Профсоюза обязуется защищать права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени по социально-трудовым и экономическим правам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.10. В соответствии со статьей 370 ТК РФ, Профком, в том числе при участии вышестоящих профсоюзных органов, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в МКДОУ д/с «Тополек» и защиту трудовых прав работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени

3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МКДОУ д/с «Тополек», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Заведующая обязана в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.4. При приеме на работу педагогических и руководящих работников работодатель самостоятельно определяет, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств работодателя, в порядке определяемом ст. 196 ТК РФ, Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации".

3.5. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

3.6. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н, профессиональным стандартом.

3.7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

объем педагогической работы;

режим и продолжительность рабочего времени;

условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МКДОУ д/с «Тополек» показателей и критериев.

3.8. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.9. Руководящие и иные работники МКДОУ д/с «Тополек» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется по согласованию с Профкомом и при условии, если воспитатели, для которых МКДОУ д/с «Тополек» является

местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным и Территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.11. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.12. Изменение подведомственности (подчиненности) МКДОУ д/с «Тополек» или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.13. Заведующая извещает Профком о предстоящей реорганизации, ликвидации.

3.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение режима работы работника и (или) МКДОУ д/с «Тополек»;
- изменение образовательных программ.

3.15. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, заведующая обязана уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то заведующая обязана в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.17. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, заведующая уведомляет об этом работников и Профком, не менее чем за 3 месяца.

Заведующая вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МКДОУ д/с «Тополек» и возможном расторжении трудовых договоров заведующая обязана в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников МКДОУ д/с «Тополек» может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.19. Заведующая предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы в количестве (не менее 2-х часов в неделю).

С учетом мотивированного мнения Профкома заведующая может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели),

в порядке, определяемом статьями 74, 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов МКДОУ д/с «Тополек».

3.20. Заведующая использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

дополнительное профессиональное образование;

установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МКДОУ д/с «Тополек».

3.21. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, пользуются категории работников, указанные в статье 179 ТК РФ.

3.22. Заведующая и профком совместно содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.23. Заведующая обязуется направлять педагогических работников не реже чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование 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).

3.24. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях 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 Организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

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

3.26. Заведующая обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию на учебу;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

3.27. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.28. Увольнение работников являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.29. Заведующая выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

4. Оплата труда:

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда, включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ д/с «Тополек», положением о порядке установления премиальных выплат и материальной помощи работникам МКДОУ д/с «Тополек», которые являются приложением к настоящему коллективному договору, с учетом Постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», приказа министерства образования Кировской области от 31.08.2015 № 5-427 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций» (для муниципальных образовательных организаций указываются нормативные акты муниципального образования)

4.3. При разработке и внесении изменений в положение об оплате труда работников МКДОУ д/с «Тополек», положение о порядке установления премиальных выплат и материальной помощи работникам МКДОУ д/с «Тополек», условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными Постановлении Администрации города Слободского Кировской области от 29.03.2013 №54 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Слободского по виду экономической деятельности «Образование».

4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

за первую часть месяца – 28 числа текущего месяца;

за вторую часть месяца – 13 числа месяца, следующего за отработанным.

4.7. Заведующая извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка, является приложением к настоящему коллективному договору.

4.8. Форма расчетного листка, является приложением к настоящему коллективному договору.

4.9. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых педагогическая нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (работы по замене отсутствующих педагогов).

Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной педагогической нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.

4.10. Работникам выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема

работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.11. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

4.13. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.14. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.15. Работа, выполняемая воспитателями, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.16. В состав заработной платы включается: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч.3 ст.133 ТК РФ).

К заработной плате применяется районный коэффициент - 1,15. Введение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент применяется к месячному заработку без учета вознаграждения за выслугу лет и персональных надбавок. (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.10.1988 N 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР»).

4.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

4.18. Заведующая обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.19. По согласованию с Профкомом, заведующая вправе устанавливать индивидуальный повышающий коэффициент к окладу для сохранения заработной платы по результатам

аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

4.20. По согласованию с Профкомом заведующая устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

в случае возобновления педагогической работы в течении года после ликвидации образовательной организации;

в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников МКДОУ д/с «Тополек» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативно-правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.2. Рабочее время педагогических работников совпадает с их педагогической нагрузкой. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы.

5.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала муниципальных образовательных организаций устанавливается в соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев предусмотренных пунктами 5.2, 5.3. настоящего Коллективного договора.

5.2. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.4. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников. В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

5.5. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.6. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.7. Заведующая обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК)

5.8. Педагогическая нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения педагогической нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

В случае изменения объема педагогической нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения педагогической нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5.9. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества воспитанников у данного работника.

5.10. Объем педагогической нагрузки педагогов в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника.

5.11. Распределение педагогической нагрузки педагогов находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.12. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.13. Почасовая оплата труда применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

5.14. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях (с коэффициентами и надбавками) с увеличением их недельной педагогической нагрузки (объема педагогической работы). Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы педагогов исходя из уточненного объема педагогической работы (неделя, год).

5.15. Уборщикам служебных помещений объем работы устанавливается исходя из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв. м убираемой площади.

5.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения и по согласованию с Профком в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, Инструкцией для принятия локальных нормативных актов которая является приложение к настоящему коллективному договору, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за 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 порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.19. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет менее 48 календарных дней, проработав в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.21. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, согласуется с Профкомом и является приложением к настоящему коллективному договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

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

5.22. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644.

5.23. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляет не менее 7 календарных дней.

Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, также утверждается приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

5.24. Работникам МКДОУ д/с «Тополек» предоставляются за счет средств работодателя (фонда заработной платы) дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116, 120 Тк РФ):

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 1 календарных день;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день.

6. Охрана труда

6.1. Заведующая в соответствии с действующим законодательством РФ, Региональным отраслевым соглашением обеспечивает право работников МКДОУ д/с «Тополек» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, по специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору

6.1.3. Обеспечивает за счет собственных средств прохождение работниками МКДОУ д/с «Тополек» в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

6.1.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками МКДОУ д/с «Тополек».

6.1.5. Обеспечивает работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами в Приложениях к настоящему коллективному договору.

6.1.6. Использует возможности возврата части страховых взносов (до 20 %) из Фонда социального страхования, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Со всеми работниками МКДОУ д/с «Тополек» поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, инструктажи о сохранении жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

Организовывает проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения не реже одного раза в три года со всеми работниками образовательного учреждения.

6.1.8. Обеспечивает в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.9. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями, которые являются приложением к настоящему коллективному договору (ст.212 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.11. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.12. Гарантирует сохранность места работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.13. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

6.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.15. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.16. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.17. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.18. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.19. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.20. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.212 Тк РФ).

6.1.21. Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

6.1.22. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2. Профком обязуется оказывать посильную помощь в создании безопасных условий труда в том числе:

- организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- участвует совместно с региональной организацией Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников членов Профсоюза;
- обеспечивает новогодними подарками детей членов Профсоюза.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Работники МКДОУ д/с «Тополек» пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ.

7.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».

7.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644.

7.4. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

7.5. Педагогические работники имеют право пользоваться другими мерами социальной поддержки, предусмотренными статьей 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области».

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МКДОУ д/с «Тополек» определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и министерством образования Кировской области на 2019 – 2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением между администрацией города Слободского и Слободской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019– 2021 годы, уставом МКДОУ д/с «тополек», настоящим коллективным договором.

8.2. Заведующая и их полномочный представитель в соответствии с действующим законодательством обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

8.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы.

8.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза образования, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета муниципальной образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств (статья 377 ТК РФ).

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав соответствующих выборных органов Профсоюза образования и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Предоставление председателю первичной профсоюзной организации МКДОУ д/с «Тополек» свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива МКДОУ д/с «Тополек», а также на время их краткосрочной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и министерством образования Кировской области на 2019 – 2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением между администрацией города Слободского и Слободской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019 – 2021 годы, настоящим коллективным договором.

8.3.2. Освобождение членов первичной профсоюзной организации МКДОУ д/с «Тополек», уполномоченных по охране труда, представителей первичной профсоюзной организации в создаваемых в муниципальной образовательной организации совместных с работодателем комитетов (комиссиях) от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников МКДОУ д/с «Тополек» на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом образования, а также кратковременной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников

народного образования и науки РФ и министерством образования Кировской области на 2019 – 2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением между администрацией города Слободского и Слободской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019 – 2021 годы, настоящим коллективным договором. Стороны согласились распространить абзац первый пункта 8.3.2. настоящего коллективного договора на работников МКДОУ д/с «Тополек», являющихся членами Профсоюза образования – не более 14 рабочих дней в год, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора – не более 7 рабочих дней в год.

8.4. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза образования и работа в составе выборного органа первичной организации признается значимой для деятельности МКДОУ д/с «Тополек» и может приниматься во внимание при поощрении работников.

8.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации Профсоюза образования, не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

8.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование и закрепление профсоюзных кадров

9.1.1. К массовому высвобождению работников относится ликвидация муниципальной образовательной организации, либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 процентов и более – в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более – в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более – в течение года.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией муниципальной образовательной организации, заведующая (представитель работодателя) своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, дополнительного профессионального образования работников муниципальных образовательных организаций, в том числе педагогических, и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников муниципальных образовательных организаций.

9.2.2. При проведении процедуры реорганизации, сокращении численности или штата работников муниципальной образовательной организации не допускают массовых увольнений работников, контролируют организацию трудоустройства высвобождаемых работников.

9.3. Стороны обязаны:

9.3.1. Проводить консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы, источников финансирования.

9.3.2. Определять более льготные критерии массового увольнения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности муниципальной образовательной организации.

9.3.3. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

9.3.4. Сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях до их трудоустройства.

9.3.5. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца.

9.3.6. Предоставлять по договоренности сторон трудового договора в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в настоящем коллективном договоре.

9.3.7. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов службы занятости.

9.3.8. Применять с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны признают необходимым устанавливать однократно педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент в размере, соответствующем сохраняемому объему выплаты за наличие действовавшей квалификационной категории:

9.4.1. На период до одного года в следующих случаях:

9.4.1.1. Возобновления педагогической работы в течение одного года после ее прекращения в связи с ликвидацией муниципальной образовательной организации или выходом на пенсию независимо от ее вида.

9.4.1.2. Окончания действия квалификационной категории:

в период временной нетрудоспособности не менее 4 месяцев в течении календарного года;

в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

в период нахождения в командировке, на работе по специальности за рубежом;

в период нахождения в длительном отпуске, предусмотренном пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.4.2. До наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.