

От работодателя:
Заведующий МАДОУ ЦРР –
детский сад № 24 «Улыбка»



Е.П. Завалина

20 21 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ЦРР – детский сад № 24
«Улыбка»

В.М. Трубина

«20» апреля 20 21 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Центр развития ребенка –
детский сад № 24 «Улыбка»
на 2021-2023 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«19» апреля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края



г. Чайковский, 2021 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка - детский сад № 24 «Улыбка» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевыми и территориальными соглашениями, Соглашением «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации г. Чайковского, на 2019 - 2022 годы»

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники Учреждения в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения (далее - Профсоюз) и работодатель в лице заведующего Учреждения.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует до подписания нового коллективного договора.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать председателя первичной профсоюзной организации работников, единственным представителем трудового коллектива, ведущим переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды);

1.5.2. Профсоюзная организация работников:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы

по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Председатель первичной профсоюзной организации работников контролирует выполнение Коллективного договора. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ГК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. По требованию работника работодатель выдает ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.6. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок.

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, в т. ч. объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме.

2.10. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 24 «Улыбка», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 24 «Улыбка», принятые Общим собранием работников и согласованные Профсоюзом.

3.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств краевого бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг.

3.1.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, по согласованию (с учетом мнения) Профкома и закрепляются в Коллективном договоре, локальных актах.

3.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится согласно трудовому законодательству и нормативно-правовыми актами.

3.1.6. Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 24 «Улыбка», Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 24 «Улыбка».

3.1.7. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов, установленных в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.8. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное пособие в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.9. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, устанавливается в течение трех лет со дня окончания образовательной организации ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.10. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в муниципальные учреждения, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.1.11. Оплата труда работников Учреждения из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - осуществляется в соответствии с установленными окладами, предусмотренным для этих категорий работников.

3.1.12. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Выплата заработной платы

работникам производится 10-го числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.13. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с заключением специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда

3.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.2.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий Учреждением.

3.2.3. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

3.3. Стороны договорились установить в Учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, премия, поощрения. Все формы поощрения за труд производятся по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.4. При объединении нескольких групп по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

3.5.1. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым

совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), заведующим Учреждением устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях указанных в Соглашении «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации г. Чайковского, на 2019 – 2022 годы» В других случаях перевода педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.5.2. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории, на основании приказа аттестационной комиссии.

3.6. Работодатель и Профсоюз Учреждения договорились о том, что: педагогическим работникам, на основании приказа заведующего Учреждением **(при наличии экономии фонда оплаты труда)** сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

3.6.1. нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

3.6.2. длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

3.6.3. работы в Учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);

3.6.4. закрытия Учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);

3.6.5. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

3.6.6. перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

3.6.7. перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией Учреждения.

3.6.8. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался один год и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом заведующего Учреждением, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории **(при наличии экономии фонда оплаты труда)**.

Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продляется.

3.7. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации Учреждения.

3.8. Присвоенные педагогическим работникам категории учитываются при работе в данной должности в Учреждении независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.

3.9. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и

деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

3.10. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в Учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством».

3.11. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) муниципальных учреждений со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.12. При наличии у работника Учреждения высшей квалификационной категории как должностного лица и как педагогического работника выплата надбавки, указанной в настоящем пункте, осуществляется по основной должности.

3.13. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) муниципальных учреждений, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского Собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении Положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

3.14. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) Учреждений, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

3.15. При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и регулируются коллективным договором.

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников Учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.1.4. Режим и график рабочего времени устанавливает работодатель, руководствуясь правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом продолжительности рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями).

Время начала и окончания работы определяется приказом работодателя в зависимости от возрастной группы, специфики работы, производственной необходимости.

4.1.5. Режим работы может измениться по письменному согласию самого работника.

4.1.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.1.7. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Общего собрания работников в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

4.1.9. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.10. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.1.11. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня, 56 календарных дней – педагогическим работникам, осуществляющим коррекционно-развивающую работу с детьми ОВЗ. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ТК РФ.

4.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется только в связи с волеизъявлением работника и по его просьбе. Работодатель не вправе по

собственной инициативе направлять в такой отпуск работников в период простоя. Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.

Следует выделить два вида отпусков без сохранения заработной платы:

- отпуска, предоставление которых является правом работодателя при наличии у работника уважительных причин.

- отпуска, предоставление которых являются обязанность работодателя.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней; работникам, работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы; работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего профессионального образования и в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального образования - 15 календарных дней; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - соответственно четыре месяца; для сдачи итоговых экзаменов - один месяц; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Сотрудник, который получил отпуск без сохранения заработной платы, может в любое время прервать его и выйти на работу.

4.3. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия предоставления и длительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в Коллективном договоре. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться работникам в связи:

4.3.1. со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные

брatья, сестры) – до 3-х календарных дней;

4.3.2. со своей свадьбой и свадьбой детей – до 3-х календарных дней;

4.3.3. рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;

4.3.4. родителям первоклассников – 1 сентября – 1 календарный день;

4.3.5. родителям для проводов сыновей в армию – 1 календарный день;

4.3.6. переезд на новое место жительства – 1 календарный день;

4.3.7. при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

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

4.5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств определяются Уставом Учреждения.

V. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители - опекуны, попечители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения Профсоюза Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов (базовых сумм) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (при наличии экономии по фонду оплаты труда).

5.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5.6. Не прохождение курсов повышения квалификации за последние три года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

6.1.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

6.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.6. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда.

VII. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель производит выплаты социального характера при наличии 5-летнего стажа работы в Учреждении, а именно: выплачивает единовременную материальную помощь работникам Учреждения (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

7.1.1. при наступлении юбилейной даты (для женщины - 55 лет, для мужчины - 60 лет) следующим категориям работников:

- педагогические работники - 10 200 рублей;
- административно-управленческий персонал - 15 000 рублей;
- специалисты, учебно-вспомогательный персонал - 7 200 рублей;
- младший обслуживающий персонал - 5 200 рублей.

7.1.2. на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей - 3 000 (три тысячи) рублей;

7.1.3. на ритуал погребения самого умершего работника - 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.1.4. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и косметические операции, в размере - 5 000 (пять тысяч) рублей;

7.1.5. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, ДТП, техногенные катастрофы) в размере - 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.1.6. при тяжелом материальном положении в размере - 3000 рублей (три тысячи) рублей;

7.1.7. по другим уважительным причинам в размере - 3000 (три тысячи) рублей.

7.2. Работодатель производит выплаты социального характера, а именно: выплачивает единовременную премию работникам Учреждения (при наличии экономии по фонду оплаты труда, за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности):

7.2.1. в размере - 1 000 (одна тысяча) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования, знака «Ветеран труда Пермского края»;

7.2.2. в размере - 2 000 (две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или почетного звания «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

7.2.3. в размере - 3 000 рублей (три тысячи) рублей на свадьбу работника.

7.3. Учреждение при наличии финансовой возможности может увеличить размеры выплат пунктов 7.2.1. – 7.2.2 по своему усмотрению.

7.4. Работники Учреждения имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 04 сентября 2017 года № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

7.5. Обеспечение сотрудников питанием в Учреждении.

VIII. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального персонифицированного учета по мере их поступления.

8.2. Стороны по своей инициативе а также по просьбе работников Учреждения осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

IX. Гарантии деятельности профсоюза

9.1. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

9.1.1. работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюза, членами профсоюзной организации, которой они являются, а руководители и члены профсоюза Учреждения - без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации;

9.1.2. увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюза, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюз Учреждения - с согласия соответствующего вышестоящего профсоюза;

9.1.3. членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором и Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено Коллективным договором: - на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

9.1.4. члены Профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых горкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.2. Работодатель и Профсоюз Учреждения договорились о том, что:

9.2.1. установит надбавки председателю профсоюза Учреждения в размере не менее 20% (оклада, базовой суммы), не менее 10% - уполномоченному по охране труда;

9.2.2. предоставит в пользование выборного орган Учреждения оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи;

9.2.3. обеспечит ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза;

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

Х. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня поступления уведомления.

10.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

10.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

10.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

10.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.6. Структура Коллективного договора определена ТК РФ.

10.7. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.8. Стороны имеют право продлять срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 307419508320837797574833128201242969401703522615

Владелец Завалина Елена Павловна

Действителен с 04.09.2023 по 03.09.2024