


## Коллективный договор

МДОБУ «Детский сад №10»  
на 2013-2015гг.

*Коллективный договор зарегистрирован  
в Тб.У. №8М «Бузулук» от 04.03.13г.  
Решением №111  
Министром Тб. (Сорокова И.В.)*



Принят на  
Профсоюзном собрании  
протокол №1  
от 26.03.2013г

г.Бузулук, 2013г

**Коллективный договор**  
**МДОБУ «Детский сад № 10»**  
**на 2013 – 2015 годы**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между МДОБУ «Детским садом №10» города Бузулука, в лице заведующий Васильевой М. С. и профсоюзом в лице Денисовой Н.Н. в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности подведомственных муниципальных образовательных учреждений, иных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации города Бузулука.

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

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками МДОБУ «Детский сад № 10» и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работники МДОБУ «Детский сад №10» в лице их полномочного представителя - председателя профсоюза ;

- работодатель МДОБУ «Детский сад №10» в лице заведующего Васильевой М.С.

1.3 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МДОБУ «Детский сад №10» , подведомственного Управлению образования администрации города Бузулука.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников образования, гарантии и льготы, предоставляемые работодателями муниципальных образовательных учреждений и муниципалитетом. Коллективные договоры муниципальных образовательных учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым Кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

В Коллективном договоре МДОБУ «Детский сад №10» с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором.

1.4.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

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

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

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

1.6. профсоюз доводит текст коллективного договора до сотрудников МДОБУ «Детский сад №10» для его выполнения.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МДОБУ «Детский сад № 10».

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

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, и необходимость улучшения положения их работников работодатель и профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности МДОБУ «Детский сад №10», конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы и приоритетных национальных проектов в сфере образования;

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование МДОБУ «Детский сад №10» в соответствии с объемами утвержденных бюджетных обязательств, также размеров субсидий, предоставленных МДОБУ «Детский сад №10» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников МДОБУ «Детский сад №10» в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по ее запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также средств, направляемых на премирование коллектива, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.4. Предоставляет возможность представителям профсоюзу принимать участие в работе коллегии, совещаниях и других мероприятиях.

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

2.3. Профсоюз :

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МДОБУ «Детский сад №10».

2.3.2. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни работников МДОБУ «Детский сад №10» .

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МДОБУ «Детский сад №10»

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.6. Обращается в Бузулукский городской Совет профсоюза работников народного образования и науки РФ, органы местного самоуправления города Бузулука, органы исполнительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем МДОБУ «Детский сад №10» трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

### **III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ.**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на местном и локальном уровнях.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности коллективного договора в МДОБУ «Детский сад №10»

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в МДОБУ «Детский сад №10».

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

3.1.5. Содействовать осуществлению в МДОБУ «Детский сад №10» в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзом.

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

3.1.7. Содействовать осуществлению в МДОБУ «Детский сад №10» мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием профсоюза.

3.2. Работодатель обязуется:

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

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников МДОБУ «Детский сад №10», обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений настоящего коллективного договора;

3.2.2. Обеспечивать право участия представителя профсоюза в работе органов самоуправления МДОБУ «Детский сад №10», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности МДОБУ «Детский сад №10» в целом.

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждениях .
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.4. Работодатель и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов и обучающихся, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате впервые 3 года работы в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об Оплате труда.
- в целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов, педагогических работников в возрасте до 30 лет и впервые поступивших на работу в муниципальные образовательные учреждения с 01.01.2013 года после окончания образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования и заключившие трудовые договоры на срок не менее 3-х лет, осуществлять выплаты единовременной материальной помощи в размере, установленном решением Городского Совета депутатов на текущий год.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками МДОБУ «Детский сад №10» заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов МДОБУ «Детский сад №10». Условия трудового договора, снижающий уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим договором являются не действительными и применяться не могут.

4.1.3. Работодатель МДОБУ «Детский сад №10» ежегодно утверждает, с учетом мнения профсоюза график отпуск.

4.1.4. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

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

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

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

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

4.1.6. Работники МДОБУ «Детский сад №10», реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору образователь-

ную работу без занятия штатной должности в, группах, кружках, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также организации (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и МКУ г. Бузулука «Центр развития образования г. Бузулука») осуществляется с учетом мнения выборного профсоюза и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное муниципальное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы;

#### 4.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

-до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

-руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.2. работодатель рекомендует предусматривать в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

-в коллективном договоре преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

## V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.1.В соответствии с постановлением Главы города Бузулука от 17.12.2008 года №136 « О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бузулука» порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников, Положением о выплатах стимулирующего характера, которые являются приложениями к коллективным договорам муниципальных образовательных учреждений.

5.2.В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на Федеральном, Региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2011года протокол №10 фиксированные размеры окладов труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества (воспитанников) в (группе),и стоимости бюджетной образовательной услуги

5.3 Системы оплаты труда работников МДОБУ «Детский сад №10» устанавливаются локальными нормативными актами ,коллективным договором МДОБУ «Детский сад №10» , трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области; Работодатель с учетом мнения профсоюза:

5.4. Разрабатывает положение об оплате труда МДОБУ «Детский сад №10» , утверждает в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.5. Предусматривает в Положении об оплате труда работников МДОБУ «Детский сад №10» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МДОБУ «Детский сад №10» ;

5.6. При разработке и утверждении в МДОБУ «Детский сад №10» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования России решения о выдаче диплома.

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

5.8. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором;

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

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

Работодатель с учетом мнения профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения).

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

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также в Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;



в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

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

5.11. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;
- освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);
- освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) города (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:
  - получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);
  - победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
  - победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
  - награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;
  - награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

5.12. Стороны считают необходимым:

5.12.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

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

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

5.12.4. Предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (тарифам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, программ.

5.13. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и оплаты труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников, включая надбавки за ученые степени, установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), а также индексации заработной платы в установленном порядке, по всем категориям работников.

5.14. За работником МДОБУ «Детский сад №10» сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст.139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

5.15. Работодатель два раза в год оплачивает труд воспитателей-экспертов, которые проводят работу по экспертной оценке профессиональной деятельности педагогических работников МДОБУ «Детский сад №10», заключая с ними гражданско-правовые договора на выполнение данной услуги.

## VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МДОБУ «Детский сад №10» определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709);

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МДОБУ «Детский сад №10» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее - Положение).

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

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

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

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения профсоюза утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюза.

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

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

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

предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

6.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (руководителю) МДОБУ «Детский сад №10» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3-х и не более 14-ти календарных дней, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. (ст.119 ТК РФ, Распоряжение главы г. Бузулука от 14.05.05 г.№45 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых за счет средств городского бюджета»).

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

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

6.7. МДОБУ «Детский сад №10» с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.8. Работодатель в соответствии с коллективным договором, уставом предоставляет МДОБУ «Детский сад №10» при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих случаях:

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

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

6.10. За счет экономии средств по оплате труда работодатель, по согласованию с профсоюзом, в порядке стимулирования эффективной работы, может предоставлять работникам, достигшим высоких результатов в труде оплачиваемый отпуск сверх ежегодного в количестве, определяемом коллективным договором образовательного учреждения. Указанный отпуск может суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно в каникулярное время. Компенсация при увольнении за эти дни не выплачивается.

## VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МДОБУ «Детский сад №10» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии Управления образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

7.1.3. руководитель предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

7.2. работодатель организует работу в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы, утвержденной решением городского Совета от 25.09. 2012 года №308 « Об утверждении городской программы по улучшению условий охраны труда в городе Бузулуке на 2013-2015 годы» в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда.

7.2.2. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (зарегистрирован Минюстом России 9 июня 2011 г., регистрационный № 20963) и от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда» (зарегистрирован Минюстом России 29 июня 2010 г., регистрационный № 17648);

7.2.3. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по спискам, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором.

7.2.4. Обеспечивает за счет средств местного бюджета и самого МДОБУ «Детский сад №10» проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Минюстом России) 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство внештатным техническим инспектором труда городской организации профсоюза, организует совместно со специалистом по охране труда и технике безопасности Управления образования администрации города Бузулука обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда учреждений образования по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений;

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

7.3.3. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в муниципальных образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программами.

7.3.4 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (долж-

ности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда муниципальных образовательных учреждений, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

7.4. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. МДОБУ «Детский сад №10» и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников образовательных учреждений;
- подготовку предложений по созданию условий МДОБУ «Детский сад №10» для организации здорового питания работников.

7.6. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывая особенности каждого образовательного учреждения, включая вопросы:

- материальное обеспечение, спортзалов и спортооружений;
- обеспечение средствами защиты всех работников ОУ.
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования в спортзалах,
- проведение ежегодно регламентных испытаний всех видов оборудования, составление актов испытаний;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

7.7. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев произошедших в учреждении, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.8. Профсоюз участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приезде МДОБУ «Детский сад №10» к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

## **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

8.1. МДОБУ «Детский сад №10»:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах;

8.1.3. обеспечивает современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, формирование позитивного образа воспитателя в общественном сознании;

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и научно-педагогических работников, качества кадрового, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования;

8.1.5. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по освобождению работников.

8.2. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом профсоюза для:

- имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- победителей на областных, межрегиональных или всероссийских этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
- победителей конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

8.3. При ликвидации МДОБУ «Детский сад №10», сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.4. Стороны совместно:

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

8.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

8.4.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

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

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзу информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

8.5.2. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными учреждениями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы финансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре обязательства по:

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК

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

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

8.8. Управление образования совместно с профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

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

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в этом же учреждении без занятия штатной должности, а также руководителю, основная деятельность которого связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

9.2. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, применяется расчетный период в три календарных месяца в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

9.4. Предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании Закона « Об образовании»

9.5. В соответствии с приказом Госкомитета по народному образованию СССР « О введении изменений в инструкцию о порядке исчисления заработной платы работников просвещения» от 08.06.90г. №400 оплачивать переработку рабочего времени воспитателям, младшим воспитателям в связи с неявкой сменяющего работника, как за сверхурочную в полуторном размере за первые два часа, в двойном размере за последующие часы.

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

- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- обеспечения служебным жильём работников из числа молодых специалистов;
- реализации права работников из числа молодых специалистов на получение субсидий и приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан областной целевой программы «Стимулирование развития жилищного строительства в Оренбургской области в 2011-2015 годах».

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

9.7. Обеспечивают направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 61.

9.8. Стороны Коллективного договора создают условия для работников образования с целью их оздоровления для бесплатного посещения водноспортивного комплекса «Нефтяник».

9.9. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников МДОБУ «Детский сад №10», достигших пенсионного возраста, осуществлять финансирование единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей на человека в соответствии с решением Городского Совета депутатов на текущий год, за счет средств бюджета города Бузулука.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюза МДОБУ «Детский сад №10» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего договора, устава учреждения.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюза и не препятствуя созданию и функционированию профсоюза в МДОБУ «Детский сад №10»

10.2.2. Не препятствовать представителю профсоюза в посещении МДОБУ «Детский сад №10», где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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

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



10.2.6. 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.

10.2.7. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

10.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзе, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствия - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюза социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в МДОБУ «Детский сад №10».

10.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюза или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров ОУ. При

наличия финансовых возможностей МДОБУ «Детский сад №10» председателю профкома устанавливаются доплаты в размере до 20% от должностного оклада из выплат стимулирующего характера.

10.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждения ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных активистов и рекомендуют работодателю применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

11. Профсоюз МДОБУ обязуются:

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

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики образования, социальных вопросов и охраны труда.

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

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических работников.

11.5. Организовывать оздоровление работников отрасли, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов профсоюза на получение путевок. Использовать для оздоровления членов профсоюза и членов их семей возможности программы ЦС профсоюза «Профкурорт».

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

11.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения МДОБУ «Детский сад №10» и ее работников.

11.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания Оренбургской области, депутатами городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

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

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

11.11. Всемерно содействовать решению материальных проблем работников образования, возникших в силу ограниченных финансовых возможностей (оплата учебы работника, ребенка, оплата лечения, ремонт жилья, другие неотложные нужды) путем выделения ссуды в соответствии с Положением о Фонде социальной поддержки работников образования г. Бузулука.

## **XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется договорившимися сторонами, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на профсоюзном собрании МДОБУ «Детский сад №10».

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллек-

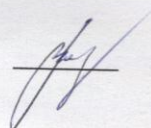
...ным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

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

12.5. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2013 года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду, в обком профсоюза для регистрации и действует до заключения нового Коллективного договора.

#### СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Заведующий  
МДОБУ «Детский сад №10»



Васильева М.С.

Председатель профсоюзного комитета



Денисова Н.Н.