КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 16»

на 2016-2018 годы

Регистрационный номер:

г. Бузулук – 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 16»
на 2016-2018 годы

Регистрационный номер:

г. Бузулук – 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным дошкольным образовательным бюджетным учреждением города Бузулука «Детский сад № 16» и Профсоюзом МДОБУ «Детский сад № 16» на 2016-2018 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор), заключен между муниципальным дошкольным образовательным бюджетным учреждением города Бузулука «Детский сад № 16» (далее- МДОБУ) в лице заведующего (далее - Работодатель) и первичной профсоюзной организацией работников народного образования (далее- Профсоюз) в лице председателя профсоюзного комитета, 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 МДОБУ.

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 МДОБУ.

Договор обязателен к применению при заключении Трудовых договоров с работниками МДОБУ, находящегося в ведении Управления образования администрации города Бузулука, и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 16», (далее – работники), в лице их полномочного представителя - председателя профсоюзной организации (далее –Профсоюз).
- руководитель муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 16» (далее - Работодатель).

1.3 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МДОБУ.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1.Предметом настоящего 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 Работодателем МДОБУ Коллективный договор, не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым Кодексом РФ и настоящим Договором.

В Коллективном договоре МДОБУ с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются 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 Договором. Работодатель и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию и анализ Коллективного договора в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования .

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения всех работников МДОБУ.

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

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

1.6. Работодатель на основе территориального Соглашения заключает с Профсоюзом Коллективный договор, доводит текст Коллективного договора и изменения к нему до всех работников МДОБУ для его выполнения.

1.7.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 СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МДОБУ, и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать результативности деятельности учреждения 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 2016-2018 годы и приоритетных национальных проектов в сфере образования;

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

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах по МДОБУ для установления выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование работников МДОБУ. 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;

2.2.3. Предоставляет возможность Профсоюзу принимать участие в работе МДОБУ, совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

2.2.4. 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 в рамках действующего законодательства:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников МДОБУ.

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. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МДОБУ.

2.3.4. Содействует предотвращению в МДОБУ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.5. Осуществляет контроль соблюдения руководителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует проведению социальной оценки условий труда работников.

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 партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.3. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.4. Обеспечивать право участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности муниципальной образовательной организации в целом.

3.2. Работодатель обязуется:

- в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в согласовании нормативных правовых актов , затрагивающих права и интересы работников;

при подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников учреждения, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Договора.

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

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательной организации;

содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

развитие творческой и социальной активности молодежи;

обеспечение их правовой и социальной защищенности;

3.4.Работодатель и Профсоюз, с целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов и обучающихся, обязуются:

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплять меры социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу и установить им надбавку к заработной плате в первые 3 года работы в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера (ПРИЛОЖЕНИЕ №1)

3.5. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов, педагогических работников в возрасте до 30 лет и впервые поступивших на работу в учреждение с 01.01.2016 года после окончания образовательной организации среднего и высшего профессионального образования и заключившие трудовые договоры на срок не менее 3-х лет работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками МДОБУ 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, с учетом примерной формы трудового договора с работником МДОБУ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов МДОБУ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, коллективным договором являются не действительными, и применяться не могут.

Работодатель МДОБУ ежегодно утверждает с учетом мнения профсоюза предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее августа текущего года сохраняя при этом:

преемственность групп;

установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.1.3. Работодатель в соответствии с ТК РФ, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником МДОБУ при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 №167н ,обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых

муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе. 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 (со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.)

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях 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.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5.Работники МДОБУ, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же муниципальной образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору работу без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством. Предоставление этой работы указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что данная муниципальная образовательная организация является местом основной работы и данные лица обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:
-до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором муниципальной образовательной организации, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
-руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, 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.
-не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда.

4.2. Работодатель обязуется:
- производить 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;
-предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с

обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.1. Система оплаты труда работников муниципального дошкольного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 16» устанавливается локальными нормативными актами МДОБУ, Коллективным договором, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2. Разрабатывают положение об оплате труда работников МДОБУ, утверждается в порядке, установленном трудовым законодательством. (ПРИЛОЖЕНИЕ №2)

5.3. Предусматривают в Положении об оплате труда работников МДОБУ регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

возможности перераспределения средств предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 60 %

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направление бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда преимущественно ставок заработной платы работников.
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МДОБУ 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;
- 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;

5.4. При разработке и утверждении в МДОБУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. 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;

5.6. 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.

5.7. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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 коллективными договорами, 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 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;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.8. Стороны предусматривают в Коллективном договоре:
- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности;
- 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 воспитателей 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».

5.9. Стороны считают необходимым:

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

5.9.2 Совместно разрабатывают предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

5.9.3. Сохраняют 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.

5.10. В целях повышения социального статуса работника МДОБУ, престижа педагогической профессии и мотивации 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.

5.11. За работником МДОБУ 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 дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

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 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 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015г., регистрационный № 36204);

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МДОБУ определяется правилами внутреннего трудового распорядка. (ПРИЛОЖЕНИЕ№3) Работодатель и профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в МДОБУ 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 приказа № 69), а также с учетом особенностей , устанавливаемых Миноборнауки Росси в соответствии с частью 7 ст 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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 соревнований, экскурсий с воспитанниками, 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 графику в течении года. Работодатель с учетом мнения первичной 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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; приходящиеся 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 был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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. Работодатель в соответствии с Коллективными договорами, уставом МДОБУ предоставляют при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, супруга, родителей, родных брата и сестры- 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников- 3рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс- 1день,1 сентября.

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

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель :

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников МДОБУ 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. Информирует 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, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

7.2.Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы, утвержденной решением городского Совета от 08.10.2015года №2186-п « Об утверждении городской программы по улучшению условий охраны труда в учреждении на 2016-2021годы» в том числе на обучение работников безопасным приемам работ.

7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения спец оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда Социального страхования Российской Федерации на 2015 год плановый период 2016- 2017годов»

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с приказами Минздрав соцразвития 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);

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств МДОБУ проведение периодических осмотров (обследований) работников, 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;

7.2.6.Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Обкома профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися муниципальных образовательных учреждений . Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.7. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.3.2. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в МДОБУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, и программами.

7.3.3 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в МДОБУ, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

7.3.4. 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;

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

7. 3. 6. Работодатель и Профсоюз при необходимости организуют:

-проведение мониторинга состояния здоровья работников МДОБУ;

-вносят предложения по созданию условий по организации здорового питания работников.

7.3.7.Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывая особенности МДОБУ, включая вопросы:

- обеспечение средствами защиты всех работников МДОБУ;
- наличие и соблюдение правил и инструкций по технике безопасности и охране труда;
- график дежурства;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

7.3.8. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в МДОБУ, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.9.Профсоюз участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке МДОБУ 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. Работодатель:

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

8.1.4. Информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников МДОБУ, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению 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 первичной профсоюзной организации для:

- имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- победителей на областных, межрегиональных или всероссийских этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

8.3. При ликвидации МДОБУ, сокращении численности или штата работников Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.4. Работодатель своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации 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;
- 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 организации;

8.5. Стороны способствуют участию в городских конкурсах профессионального мастерства работников системы образования «Учитель Оренбуржья», «Лидер в образовании», конкурсные отборы лучших педагогов и образовательных учреждений в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области и другие.

8.5.1. 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 софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.6. Стороны принимают обязательства по:
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в МДОБУ, особенностей деятельности организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;
- 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;

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

8.8. Работодатель совместно с профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:
- 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 том же муниципальном образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, в оклады (должностные

оклады) включая размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012года. Педагогический работник получает учебную недельную нагрузку 36 часов. Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

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 1года,через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст. 47 Федерального закона от29.12.2012г. № 273 ФЗ « Об образовании РФ »

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;
- содействовать в обеспечении работников служебным жильем из числа молодых специалистов.

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.В целях социальной защиты и материальной поддержки работников МДОБУ, достигших пенсионного возраста, осуществлять финансирование единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей на человека в пределах фонда.

9.9. Если порядком предоставления средств не установлено иное, МДОБУ определяет направления использования , полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ , в том числе:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровления работников, другие социальные нужды работников и их детей;

-укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений , ремонт, благоустройство территории.

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза МДОБУ, 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, настоящим Коллективным договором, уставом МДОБУ (организации).

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 профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в МДОБУ

10.2.2. 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.

10.2.3. 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 заработанной 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.

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

10.2.5. 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.

10.2.6. 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. 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 профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации 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, коллективным договором.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором.

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а

при ее отсутствии - 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 профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в муниципальных образовательных учреждениях.

10.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа 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.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, взбиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом настоящего Договора.

10.6. 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 наличии финансовых возможностей МДОБУ председателям профкомов устанавливаются доплаты из выплат стимулирующего характера.

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных активистов и рекомендуют работодателям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников образовательных учреждений .

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

11. Первичная профсоюзная организация – Профком обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации Территориального соглашения и настоящего Коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в МДОБУ.

11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников МДОБУ.

11.4. Способствовать оздоровлению работников МДОБУ, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов профсоюза на получение путевок с оплатой частичной стоимости путевки согласно положению об оплате санаторно-курортных путевок работников образования города Бузулука. Использовать для оздоровления профсоюза и членов их семей возможности программы ЦС профсоюзах «Профкурорт»

11.5. 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.

11.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения МДОБУ и его работников.

11.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников МДОБУ.

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

11.9. Принимать долевое участие в финансировании спортивных и культурно-массовых мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, проводимых МДОБУ.

11.10. Доводить до сведения коллектива информацию, предоставляемую Городской организацией профсоюза. Доводить до сведения информацию ЦС, обкома Профсоюза, решения выборных органов Профсоюза, документы до сотрудников.

11.11. Выделять средства для вручения ежегодной профсоюзной премии «За верность и преданность профессии воспитателя работникам , члена профсоюза, педагогический стаж которых 40 лет и более в размере , утвержденном решением Президиума городского Совета профсоюза на текущий год.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Профкома и работодателя МДОБУ.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу и распространяется на право отношения возникшее с 01 января 2016года, и действует до заключения нового Коллективного договора .

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Заведующий МДОБУ «Детский сад № 16» _____ М. Н. Корчагина

Председатель первичной профсоюзной организации МДОБУ «Детский сад № 16» _____ Н. А. Иванова

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА БУЗУЛУКА» (ГКУ «ЦЗН ГОРОДА БУЗУЛУКА»)
Коллективный договор зарегистрирован
«15» апреля 2016 № 66
на 18 (восемнадцать) листах
приложение на 61 (шестьдесят один) лист
инспектор Белова М.М.
подпись ответственного лица

Прошнуровано,

пронумеровано и

скреплено печатью на 18 листах

заведующий М.Н. Корчагина