

Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 3 «Колобок» комбинированного вида
города Улан-Удэ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 - 2019 г.г.

(с изменениями вступающими в силу с 03.11.2016г.)

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 3»



Зарубина Т.Л.

М.П.

«11» ноября 2016 г.



От работников:

Председатель профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 3»



Бранская Е.В.

М.П.

«11» ноября 2016 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



2016 г.

Администрация г.Улан-Удэ

Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 4 от 11 ноября 2016 г.

Регистрационный № 254

И.И. Мухоморова

(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись _____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.
 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. ПРИЛОЖЕНИЯ

1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА,
2. ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ ТАРИФИКАЦИОННОЙ КОМИССИИ,
3. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
4. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И МЛАДШИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ,
5. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА,
6. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ,
7. ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА,
8. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО 1 ГОДА,
9. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК, СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ И ПРОИЗВОДЯТСЯ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ (ОСОБЫХ) УСЛОВИЯХ,
10. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ,
11. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ,
12. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ, ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТНИКАМИ, С КОТОРЫМИ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ ИНДУВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ,
13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ,
14. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫХ НЕОБХОДИМО ОБЕСПЕЧИВАТЬ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ И СРЕДСТВАМИ ИНДУВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ,
15. ГРАФИК СМЕННОСТИ СТОРОЖЕЙ, ГРАФИК РАБОТЫ ЗА УЧЕТНЫЙ ПЕРИОД ВОСПИТАТЕЛЕЙ,
16. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С ЦЕЛЬЮ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМЫМ ИМИ ДОЛЖНОСТЯМ,
17. ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3 «Колобок» комбинированного вида города Улан-Удэ (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РБ «О республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений»;
- Отраслевое соглашение от 29 декабря 2015 г. по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Республики Бурятия на 2016 – 2018 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующего Зарубиной Татьяны Леонидовны (далее – работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 30 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора (эффективного контракта). Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.13. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.14. Работодатель обязуется создать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и других неправомерных действий.

1.15. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает «Положение о защите и обработке персональных данных работников МАДОУ «Детский сад № 3 «Колобок» комбинированного вида города Улан-Удэ», регламентирующий защиту персональных данных работников.

1.16. Стороны признают необходимым обеспечивать право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных».

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

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

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.20. Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

По окончании срока действия коллективный договор считается действующим до тех пор, пока сторонами не будет заключен новый коллективный договор.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора (эффективного

контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ (Заключение срочного трудового договора).

2.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.5. Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров (эффективных контрактов), оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, 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 либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- 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 организации показателей и критериев;

- объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.6. Работодатель обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

2.7. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

2.8. Работодатель обязан не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных работников образовательных организаций, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образовательных организаций в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.9. 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 (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), 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.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

2.11. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.12. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.13. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с членом профсоюза учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данном учреждении по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей.

2.14. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора (эффективного контракта) на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.15. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.16. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

2.17. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.18. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 абз.3;

336 п.п. 1, 2.

производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.19. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данного учреждения;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора (эффективного контракта), или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.20. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.2. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения профкома.

3.4. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

3.5. Аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. Руководитель Учреждения в начале учебного года издает распорядительный акт, в котором должен быть определён список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в Аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

3.7. Работодатель при направлении представления в Аттестационную комиссию должен ознакомить с ним работника. Дата проведения его аттестации не может быть

назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.

3.8. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

3.9. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности определяется работодателем с учетом мнения профкома.

3.10. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

3.11. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

3.12. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

3.13. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры и учётом мотивированного мнения профкома.

3.14. Предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня её начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссии, не может превышать двух месяцев.

3.15. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.

3.16. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

3.17. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия Аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

3.18. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления первой или высшей квалификационных категорий беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком.

3.19. Результаты участия воспитанников в республиканских, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учитываются для оценки деятельности в рамках аттестации педагогических работников. Отсутствие возможностей участия воспитанников в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.20. При прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию предусмотрена упрощенная форма профессиональной экспертизы - оценка профессионального портфолио, без прохождения вариативных аттестационных процедур и защиты системы педагогической деятельности, для следующих категорий педагогических работников:

- награжденные государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Республики Бурятия, независимо от года награждения (Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», медаль «За вклад в развитие образования», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Отличник физической культуры и спорта РФ», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Отличник физкультуры и спорта РФ», «Народный учитель РБ», «Заслуженный учитель РБ», «Заслуженный работник образования РБ»; «Заслуженный работник физической культуры РБ», «Заслуженный деятель науки РБ»);

- победители конкурсов «Лучшие учителя России», «Лучшие учителя Бурятии»;

- победители Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации и Общероссийский Профсоюз образования;

- победители республиканских конкурсов профессионального мастерства;

- получившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень, соответствующую профилю работы;

- подготовившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских предметных олимпиад, конкурсов, смотров и др.;

- тренеры-преподаватели, подготовившие призеров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации;

- а также, участвовавшие в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертно-профильных групп при Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Бурятия не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

3.21. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций не являющихся образовательными, на работу при условии, если аттестация работника или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при переходе педагогических работников из одного образовательной организации в другую образовательную организацию;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель – дефектолог, учитель логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дошкольного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области	преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

искусств)

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. 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, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, в случаях установления верхнего предела учебной нагрузки 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, оговариваемой в трудовом договоре»;

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Педагогическая работа, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы Учреждения, в том числе личными планами педагогического работника.

4.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, выходящим из отпуска по уходу за ребенком либо иным отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.7. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

4.8. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем Учреждения с учетом мнения профкома.

4.9. Работодатель и профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки РФ в соответствии с ч. 7 ст. 47 ФЗ РФ № 273 от 29 декабря 2012г «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.10. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом Учреждения (месяц, квартал, полугодие, год). Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения профкома.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.12. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

4.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.16. 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.

4.17. Ежегодный отпуск может быть перенесен 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.

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

4.19. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Работодатель обязуется:

- Предоставлять всем работникам ежегодный основной отпуск – 28 календарных дней на основании статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с статьей 14 Закона РФ № 4520 – 1 от 19.02.1993г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»;

- Предоставлять педагогическим работникам, руководителю и заместителю руководителя гарантированный ежегодный основной удлиненный отпуск 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» (за исключением педагогических работников, работающих с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона РФ № 4250 – 1 от 19.02.1993г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»;

- Предоставлять педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями, гарантированный ежегодный основной удлиненный отпуск 56 календарных дней на основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с статьей 14 Закона РФ № 4250 – 1 от 19.02.1993г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

4.21. Работникам (поварам), на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с №426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда, установлены вредные условия труда класса 3.2., предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

4.22. Работникам (поварам, уборщикам служебных помещений, машинистам по стирке белья, младшим воспитателям), на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест, установлены вредные условия труда класса 3.1. и класса 3.2., предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии

Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. №570, продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

4.23. Результаты проведенной аттестации рабочих мест действительны до окончания срока их действия, а порядок и условия компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а также повышенная оплата труда) не могут быть ухудшены, а размеры снижены при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ). Таким образом, если по результатам аттестации рабочих мест установлены компенсации за работу во вредных условиях, то они могут быть отменены только по результатам специальной оценки условий труда.

4.24. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.25. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы (ч.2 ст.116 ТК РФ): предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в следующих случаях):

- бракосочетание работника - 1 день,
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга/супруги, детей) – 1 день;

4.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

Отпуска без сохранения заработной платы работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

4.27. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены Приказом Минобрнауки от 29.11.2001 № «Об утверждении Положения о годичном отпуске».

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Работодатель совместно с профкомом разрабатывают Положение об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера работников Учреждения, в порядке, установленном трудовым законодательством, которые являются приложениями к коллективному договору;

5.2. Положение об оплате труда работников организации предусматривает 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;

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

- обеспечения гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- 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 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 формализованных критериев определения достижимых

- результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

5.3. Положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя: размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».

5.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- в) государственных гарантий по оплате труда;

- г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;

- д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

5.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.6. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

5.7. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера в размере, утвержденном локальным актом учреждения.

5.8. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.9. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

5.10. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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;

5.11. Педагогическому работнику, у которого в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет истек срок действия квалификационной категории, уровень оплаты труда по ранее имевшейся категории сохранять на период до 1 года.

5.12. Оплата труда работников, занятых по результатам аттестации рабочих мест и результатам специальной оценки на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном

размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.13. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (неблагоприятные условия труда) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 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» не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места и результатам специальной оценки с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

5.14. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада за час работы в ночное время.

Доплаты в группах специального назначения производятся тем работникам, которые непосредственно работают воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья:

- воспитателю - 20%;
- младшему воспитателю - 15%;
- музыкальному руководителю 20%;
- педагогу – психологу 20%;
- инструктору по физической культуре 20%;
- учителю – логопеду -20%.

Доплата заведующему учреждения общего типа, имеющего не менее двух групп специального назначения -20%

5.16. Заработную плату руководителю устанавливает Учредитель-Комитет по образованию.

5.17. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.18. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

5.19. Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование по результатам деятельности работников учреждения, включая руководителей (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) по установленным показателям, что фиксируется в Положении о премировании.

5.20. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения- Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по

представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профкома. Решение оформляется локальным актом учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается нормативным локальным актом учреждения.

5.21. Конкретная величина выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным руководителем учреждения, согласованным председателем Управляющего Совета и председателем профкома. Стимулирующие выплаты определяются по критериям данного Положения на основании отчетов по результатам деятельности работников за месяц.

5.22. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Российской Федерации размера минимальной заработной платы, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку.

5.23. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

5.24. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления заработной платы на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину текущего месяца 25 число текущего месяца и вторую половину текущего месяца 10 число следующего месяца.

5.25. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.26. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.27. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть 1 статьи 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.28. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

5.29. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.30. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику,

работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.31. Простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

5.32. В период остановки деятельности учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке (ст.220 ТК РФ)

5.33. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.34. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда

5.35. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Учреждению могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в учреждении подходящей для него работы;

- ликвидацией учреждения;

- сокращением численности или штата работников учреждения;

- сменой собственника имущества организации;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,
- а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

5.36. Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5.37. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.38. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

5.39. При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

5.40. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного здоровью;
- при возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

5.41. Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

5.42. Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

5.43. Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.07.1996 № 841.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.2. Обеспечивает права работников на обязательное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленными Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ).

6.3. Осуществляет страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.4. Ведет персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»- своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

6.5. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.6. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его письменному заявлению, четыре дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, - 100 рублей.

6.8. Обеспечивает предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении на период работы принятого сотрудника в учреждение.

6.9. Предпринимает меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в т.ч. государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.10. Ходатайствует перед вышестоящими органами (Министерство образования, Администрация г.Улан-Удэ, Правительство РБ и РФ) о награждении работников грамотами и званиями за высокие результаты работы.

6.11. Создает условия для организации отдыха и питания работников.

6.12. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохранять место работы (должность), среднюю заработная плата по основному месту работы, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение уровня оплаты труда работника по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

8.2. Работодатель обязан обеспечить, с учетом мнения профкома, проведение в установленном порядке работ по специальной оценке рабочих мест, оценке уровней профессиональных рисков.

8.3. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

8.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998г. №125-ФЗ « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.8. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.9. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.10. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.11. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

8.12. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.13. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств работодателя (статья 226 ТК РФ) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.15. Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

9.4. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.7. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10. Приложения к коллективному договору

1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА,
2. ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ ТАРИФИКАЦИОННОЙ КОМИССИИ,
3. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
4. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И МЛАДШИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ,
5. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА,
6. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ,
7. ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА,
8. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО 1 ГОДА,
9. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК, СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ И ПРОИЗВОДЯТСЯ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ (ОСОБЫХ) УСЛОВИЯХ,
10. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ,
11. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ,
12. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ, ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТНИКАМИ, С КОТОРЫМИ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ ИНДУВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ,
13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ,
14. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫХ НЕОБХОДИМО ОБЕСПЕЧИВАТЬ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ И СРЕДСТВАМИ ИНДУВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ,
15. ГРАФИК СМЕННОСТИ СТОРОЖЕЙ, ГРАФИК РАБОТЫ ЗА УЧЕТНЫЙ ПЕРИОД ВОСПИТАТЕЛЕЙ,
16. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С ЦЕЛЬЮ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМЫМ ИМИ ДОЛЖНОСТЯМ,
17. ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ

Дата подписания коллективного договора:

«22» ноября 2017 г.