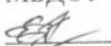


СОГЛАСОВАНО:

Председателем общего собрания  
Трудового коллектива  
МБДОУ ЦРР  
 Крыжановская Е.В.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ЦРР  
 А.А. Дюкарева  
«21» декабрь 2020 год



ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового коллектива  
от 21.12.2020  
Протокол №3

### Коллективный договор

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по физическому и художественно-эстетическому развитию детей городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края на 2021-2024 учебный год.

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер

от «29» № 21 01 20 21 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников —

ПГТ. Чегдомын  
2020г.

## **I «Общие положения»**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, зарегистрированного в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края 17.06.2013 № 169.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по физическому и художественно-эстетическому развитию детей городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – учреждение), в лице заведующего учреждением, именуемой далее «Работодатель»;

- работники учреждения, полномочным представителем которых является Общее собрание трудового коллектива.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; - повышение уровня жизни работников и членов их семей;

- создание благополучного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципа социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, выступать равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

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

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

1.8. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

1.9. Стороны обязуются в течение 3-х месяцев, с момента получения уведомления, провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и отраслевым тарифным соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

1.12. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.13. Работодатель признаёт профсоюзный комитет как единственный орган, представляющий интересы работников учреждения, ведущий от их имени переговоры, консультации по вопросам трудового законодательства.

1.14. Профком защищает интересы членов профсоюза и тех работников, которые письменно уполномочили профсоюзный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.15. Стороны отчитываются перед работниками о выполнении условий коллективного договора два раза в год.

1.16. Коллективный договор заключен на срок 3 года с 2021 – 2024 год и вступает в силу с 11.01.2021 г. и действует по 11.01.2024 г. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **II раздел «Трудовые отношения»**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором, локальными актами.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.2.2. Прием на работу оформлять приказом, изданным на основании письменного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявить работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы в соответствии со ст.68 ТК РФ. Заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, получение экземпляра работником подтверждается подписью на экземпляре работодателя. При фактическом допущении к работе, оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня начала работы.

2.2.3. Трудовой договор заключать, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать на основании ст. 59 Трудового Кодекса РФ:

Только срочный - при условиях, связанных с характером выполнения предстоящей работы:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

По соглашению сторон - при условиях, не зависящих от характера выполнения предстоящей работы:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству. В трудовой договор, по соглашению сторон, может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытание при приеме работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;

- лиц, заключивших договор до двух месяцев;

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2.4. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается учебная нагрузка. Форма трудового договора для всех работников принимается по согласованию с профкомом.

2.2.5. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия предупреждать об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. (Ст. 79 ТК РФ.)

2.2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- должностными инструкциями;
- иными локальными нормативными актами. (Ст. 68 ТК РФ)

2.2.7. Представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.10. Осуществлять перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя только с письменного согласия работника. По письменной просьбе работника или с его согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ст. 77 ТК РФ). Не требует согласие работника, перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы,

- до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия, работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8

части первой статьи 77 ТК РФ. Трудовой договор с руководителем организации, заместителем и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

2.2.11. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, об изменении условий трудового договора, а также о причинах предстоящих изменений. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме и оформлены дополнением к трудовому договору. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором.

2.12. Привлекать работника к сверхурочной работе (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы) только с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершенное) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.13. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком в два месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за опущения в работе, за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины.

2.3. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения. При приеме на работу работников знакомить их с «Положением о представительном органе работников».

2.3.2. Направлять работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3. Способствовать росту квалификации работников.

2.3.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.5. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации. Ст. 370 ТК РФ

2.3.6. Осуществлять защиту социальных гарантий работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу и увольнения с работы в соответствии с законодательством.

2.3.7. Сообщать в соответствующие органы о выявленных нарушениях в области трудовых отношений работников и обжаловать незаконные действия администрации.

2.3.8. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам трудовых взаимоотношений.

### **III раздел «Рабочее время и время отдыха»**

Стороны согласились что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), утвержденными работодателем по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.3. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю – для педагогических работников и женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

3.4. Норма часов педагогических работников на 1 ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены: 36 часов в неделю.

3.5. Сверхурочные работы, связанные с необходимостью подменять отсутствующих работников, допускается с письменного согласия работника, с последующим приказом администрации. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.7. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отдельных работников (ст. 101 ТК РФ).

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 44 дня.

3.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 42 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 58 дней. (Постановление правительства РФ № 724 от 01.10.2002).

3.11. Педагогические работники не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяется ст. 335 ТК РФ.

3.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее 17 декабря текущего

года и согласовывается с профкомом (ст. 123 ТК РФ). В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до начала (ст. 123 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.14. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются ст. 120 ТК РФ.

Для работников предоставляется гарантированной отпуск:

- педагогическим работникам: - 42 календарных дня +16 календарных дней за проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. учитель- логопед – 56 календарных дней +16 календарных дней;
- заведующий хозяйством -28 календарных дня основного отпуска +16 календарных дня +7 календарных дня за ненормированный рабочий день;

- старшая медсестра -28 календарных дня основного отпуска +16 календарных дня +7 календарных дня за вредные условия труда;
- обслуживающий персонал - 28 календарных дня основного отпуска +16 календарных дня;
- повар - 28 календарных дня основного отпуска +16 календарных дня +7 календарных дня за вредные условия труда (горячий цех);
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья - 28 календарных дня основного отпуска +16 календарных дня +7 календарных дня за вредные условия труда;

Отпуск представляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется настоящим коллективным договором и которые не могут быть менее 3-х календарных дней (ст. 116, ст. 119 ТК РФ).

3.17 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116, ст. 117 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) минимальная продолжительность, составляет семь календарных дней.

3.18. Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

19. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

3.20. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, на один час.

3.21. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. По заявлению работника должен быть предоставлен в следующих случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

3.22. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.



3.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска предоставляются ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). На основании письменного заявления работодатель обязан предоставить (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. По письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску или используется отдельно полностью или по частям, следующим работникам:

- работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет - до 14 календарных дней в год;

- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в год.

3.25. Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный отпуск за первый год работы в данном учреждении (ст. 121 ТК РФ).

#### **IV раздел «Оплата труда»**

Стороны согласились что:

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения». Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.2. Заработная плата перечисляется на счета карт работников учреждения.

4.3. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст. 315-319 ТК РФ).

4.4. В случае задержки выплаты работниками заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период, до выплаты, задержанной суммы. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления

от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.5. Время простоя (статья 76 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника:

4.5.1. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.5.2. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.6. Оплата труда педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационных категорий, установленных педагогическим работникам в соответствии ч.3. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.03.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность».

4.7. При переходе аттестованного на квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы или совмещении педагогических должностей, условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда педагогических работников образовательного учреждения» и коллективным договором.

4.8. 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 чемна один год, после выхода из указанного отпуска.

4.9. 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 чемна один год.

4.10. Работодатель:

4.10.1. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату каждые полмесяца:

- за первую половину 29 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 14 числа следующего месяца.

4.10.2. При выплате зарплаты обязуется извещать каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.10.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.10.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

4.10.5. Работнику за сверхурочную работу вместо повышенной оплаты может предоставляться дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). 4.10.6. Работу в выходной и праздничный нерабочий день оплачивает в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или

праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.10.7. Устанавливает стимулирующие надбавки и доплаты за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда по согласованию с профкомом согласно «Положению о порядке и условиях установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работникам учреждения».

4.10.8. Производит выплату надбавок за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение надбавки в соответствии «Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы работникам».

4.10.9. Производит один раз в год выплату материальной помощи работникам ДООУ в размере одного должностного оклада в течение года по личному заявлению пропорционально отработанному времени в течение года в соответствии с «Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам».

4.10.10. Производится доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам учреждения, выплаты устанавливаются работникам учреждения на определенный период (учебный год, квартал, полугодие, месяц) или единовременно, в соответствии с «Положением об установлении компенсационных выплат работникам учреждения».

4.10.11. Производит премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, в соответствии с «Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ»

4.10.12. Производит доплату сторожам за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 35%

4.11. Общее собрание трудового коллектива:

4.11.1. Проводит согласование по представленным работодателем локальным актам по оплате труда в порядке ст.372 ТК РФ.

4.11.2. Осуществляет контроль за правильным начислением зарплаты работникам учреждения.

4.11.3. Принимает меры к выплате зарплаты в срок, установленный коллективным договором в полном объеме.

4.11.4. Принимает меры для устранения нарушений в вопросах оплаты труда.

4.11.5. Доводит до сведения работников нормативные и законодательные акты по оплате труда, принимаемые на уровне Правительства РФ, Хабаровского края и органов местного самоуправления.

## **V раздел «Кадровая политика. Гарантия занятости»**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома. Увольнение работников по инициативе работодателя, являющихся членами профсоюза производится, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373, ст. 374 ТК РФ).

5.2. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой

по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры по его недопущению:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников. Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с профкомом.

5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждениях образования свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

5.7. Работодатель не может уволить беременных женщин или женщин, имеющих детей до 3-х лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, кроме случаев закрытия учреждения или случаев, предусмотренных законодательством.

5.8. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в детский сад и занятие открывшихся вакансий.

5.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку за два месяца. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

5.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные ниже стоящие рабочие места, имеющиеся в организации. (ст. 81 ТК РФ)

5.11. При наличии свободных рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней лиц.

5.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.13. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» сроком на 5 лет.

5.14. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения продлить до одного года действие имеющихся квалификационных категорий в случаях: - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с увольнением по сокращению штата или численности работников, выходом на пенсию независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в длительном педагогическом отпуске;

- работникам, прибывшим из других районов (отраслевое тарифное соглашение).

5.15. Работники образования имеют право на повышение своей квалификации 1 раз в 3 года. Курсовая переподготовка педагогических работников проводится в соответствии с перспективным планом учреждения. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.16. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ).

5.17. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. (ст. 82 ТК РФ).

5.18. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода. (ст. 74 ТК РФ)

5.19. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные). Оплата командировочных расходов производится по основному месту работы в размерах, предусмотренных законодательными актами Правительства Хабаровского края.

5.20. Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

## **VI раздел «Охрана труда и здоровья»**

6.1.1. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им государственной экспертизе или работодателю вместе с постановлением. Если вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье, работодатель компенсирует профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.1.2. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится с учетом результатов специальной оценки условий труда не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки

проведения специальной оценки условий труда работодатель согласовывает с профкомом. В состав аттестационной комиссии включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда. (Приложение № 9) Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена соглашением по охране труда.

6.2.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профкомом инструкции по охране труда для работников.

6.2.3. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.4. Выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие сертифицированные средства индивидуальной защиты на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обеззараживающие средства.

6.2.5. Обеспечивать проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Проведение инструктажей с работниками учреждения регламентируется ГОСТом 12.0.004 – 90.

6.2.6. Периодические медицинские осмотры работников проводятся ежегодно. За рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.2.7. Работодатель обязуется обеспечивать работников необходимыми средствами первой медицинской помощи в доступном месте.

6.2.8. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев на производстве, отчисляется от фонда оплаты труда 0,2% в фонд социального страхования.

6.2.9. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей.

6.2.10. Работодатель обязуется обеспечивать температурный режим в учреждении, соответствующий требованиям санитарных правил по охране труда.

6.3. Работодатель и Общее собрание трудового коллектива обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей.

6.4. Председатель Общего собрания трудового коллектива и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной

угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.5. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и Общее собрание трудового коллектива. Работодатель и председатель Общего собрания трудового коллектива обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.6. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным предоставляется 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей. Предоставлять возможность обучения вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы.

6.7. Работнику, полно или частично утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве не по вине пострадавшего или профессионального заболевания, возмещается ущерб в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

6.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда.

6.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Общим собранием трудового коллектива (уполномоченными по охране труда), в совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения состояния охраны труда, информировать работников о принимаемых мерах.

6.10. Учитывать мнение Общего собрания трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ.

6.11. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

6.12. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.13. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

6.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.15. Осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

6.16. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, Федеральными законами и иными нормативными актами.

## **VII раздел «Социальные льготы и гарантии»**

7.1. Работодатель:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.1.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника). Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях,

работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173 ТК РФ).

7.1.3. Обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования - 15 календарных дней;

- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173 ТК РФ).

7.1.4. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

7.1.5. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст.173 ТК РФ).

7.1.6. К дополнительным отпускам согласно ст. 173 - 176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.1.7. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в других образовательных учреждениях, предоставляются согласно ст. 174, 175, 176 ТК РФ.

7.1.8. Работники учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, северных районов Дальнего Востока пользуются гарантиями и компенсациями в соответствии с законодательством Российской Федерации Глава 50 ТК РФ, Инструкцией о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.90 N 2, Закон о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях от 19 февраля 1993 года N 4520-1, Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.93 N 1012 "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в остальных районах Крайнего Севера". Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения, надбавки начисляются в размере 10% по



истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 50% надбавки. Для получения льготы минимальный срок проживания на Крайнем Севере должен составлять 1 год.

7.1.09. Работники, работающие в организациях, по трудовому договору, временно или постоянно, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно, любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа. Начало периода, дающего право работнику на оплату стоимости проезда, определяется датой начала работы по трудовому договору в данном учреждении. Право на оплачиваемый проезд к месту отдыха туда и обратно, а также на провоз багажа, появляется у работника начиная, со второго года работы (т. е. по истечении 12 месяцев непрерывной работы в учреждении). Расходы, подлежащие компенсации включают в себя оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. Приказ о компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно издается работодателем на основании письменного заявления работника.

Работодатель компенсирует расходы на оплату стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно и провоза багажа не работающим членам семьи работника. Оплата стоимости проезда личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. При проведении отпуска за пределами Российской Федерации компенсируются расходы по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации, железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции, с учетом установленных требований.

7.1.13. При увольнении по выходу на пенсию по старости, стаже педагогической деятельности 25 лет и более, по выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) (Закон № 261 Хабаровского края от 14.02.2005 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся», в ред. Постановления правительства края от 29.12.2007 № 278-прп «Положение о порядке выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений»). Финансирование расходов по выплате единовременного пособия при выходе на пенсию работников краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета, в том числе работников муниципальных образовательных учреждений за счет субсидий из краевого фонда софинансирования расходов на оплату труда работников бюджетной сферы края.

7.1.14. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

7.1.15. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

## **VIII раздел «Заключительные положения»**

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора, ознакомление с ним работников в 7-дневный срок с момента заключения, а всех вновь поступающих на работу работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, как и все возможные изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7- дневный срок со дня подписания.

8.3. Контроль по выполнению коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

8.4. Профсоюз для контроля по выполнению коллективного договора: - проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;

- заслушивают на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора, одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективном договоре.