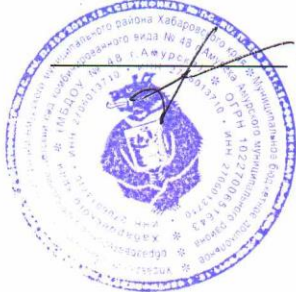


От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 48  
г. Амурска



А.Ю. Зайцева

От работников:

Председатель общего собрания работников  
МБДОУ № 48 г. Амурска

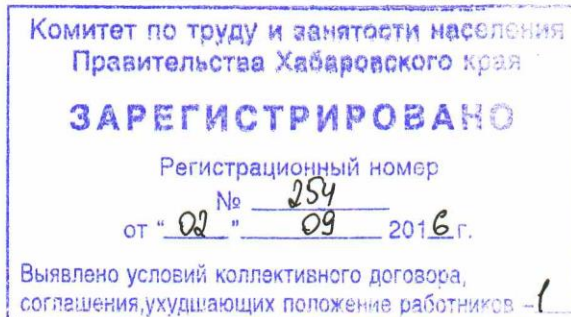


О.П. Веселова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида № 48 г. Амурска  
Амурского муниципального района Хабаровского края  
на 2016-2019 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду



г. Амурск

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в дошкольном учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О занятости населения в РФ», территориальным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Амурского муниципального района.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 48 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение), в лице заведующего Учреждением Зайцевой Аллы Юрьевны, именуемой далее «работодатель»;
- работники Учреждения, полномочным представителем которых является общее собрание работников.

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 Учреждения 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 в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, 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 обязуется в течение семи календарных дней, 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 общее собрание работников как единственный орган, представляющий интересы работников Учреждения, ведущий от их имени переговоры, консультации по вопросам трудового законодательства, заключении или изменении коллективного договора, а так же при рассмотрении и разрешении коллективных споров работников с работодателем (Приложение 1,2).

1.14. Общее собрание работников Учреждения защищает интересы работников, которые уполномочили представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

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

1.16. Коллективный договор заключен на срок 3 года с 2016 по 2019 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 22.07.2019.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.19. В случае принятия законодательных актов на уровне РФ или Хабаровского края, касающихся изменений условий и оплаты труда, социальных и других гарантий работников отрасли представители сторон в месячный срок вносят в настоящий коллективный договор соответствующие изменения, дополнения.

1.20. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок не более трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

## **Раздел 2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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 заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы в соответствии со ст.68 ТК РФ. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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 приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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;
- с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера;
- для выполнения сезонных работ в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего.

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

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя, главным бухгалтером, бухгалтером;
- 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.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех

месяцев (для главных бухгалтеров и их заместителя руководителя – не более шести 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.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера, заместителей – не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения общего собрания работников и без выплаты выходного пособия (ст. 70, 71 ТК РФ).

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 70, 71 ТК РФ).

2.2.4. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается учебная нагрузка.

Форма трудового договора для всех работников принимается по согласованию с общим собранием работников.

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).

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей на время отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

2.2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с действующими в Учреждении нормативными документами:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;

- должностными инструкциями;
- иными локальными нормативными актами (ст. 68 ТК РФ).

2.2.7. Представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.8. Обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

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 п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор с заведующим Учреждением, заместителями заведующего 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 п. 8 ч.1 ст. 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 в 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.

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 п. 7 ч.1 ст. 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.

2.2.12. 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 (незавершение) 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) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

### **2.3.Общее собрание работников обязуется:**

2.3.1.Способствовать устойчивой деятельности Учреждения.

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 Учреждении (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 Учреждения.

2.3.8.Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам трудовых взаимоотношений.

## **Раздел 3 . Рабочее время и время отдыха**

3.1.Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, принятого с учетом мнения общего собрания работников Учреждения и утвержденного работодателем.

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.В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда, устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»):

3.4.1.Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

-старший воспитатель;

-педагог-психолог.

3.4.2.Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 36 ч в неделю - воспитателям;
- 30 ч в неделю – инструктору по физической культуре;
- 25 ч в неделю – воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;
- 24 ч в неделю – музыкальные руководители;
- 20 ч в неделю – учителям – логопедам.

При режиме работы Учреждения с 12-ти часовым пребыванием воспитанников при 5-ти дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36 – часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно – наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего распорядка Учреждения, а так же локальными нормативными актами.

3.5.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение смены (вахтер), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.6.Сверхурочные работы, связанные с необходимостью подменять отсутствующих работников, допускается с письменного согласия работника.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

3.9.Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (ст.103,104 ТК РФ), при выполнении отдельных видов работ (вахтеры), где по условиям работы не может быть соблюдена продолжительность рабочего времени, допускается введение суммирования учет рабочего времени (ст.104 ТК РФ), учетный период – один календарный год.

3.10. Стороны согласились со следующими положениями:

3.10.1.В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (сложности) и среднего заработка;

3.10.2.Продолжительность основного отпуска исчисляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности

ежегодного основного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» и Трудовым Кодексом РФ;

3.10.3. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со ст. 121 ТК РФ, в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором;

3.10.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ);

3.10.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания работников Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под подпись. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ);

3.10.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала;

3.10.7. Продолжительность ежегодно основного оплачиваемого отпуска для педагогических работников предоставляется не менее 42 календарных дней, для остальных работников – 28 календарных дней;

3.10.8. В связи с работой в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, сотрудникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней;

3.10.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только по согласию работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.10.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного отпуска обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.
- по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен, в случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала;
- при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника ему могут быть предоставлены неиспользованные дни отпуска (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

3.10.11. Работникам с ненормированным рабочим днем представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ) (Приложение 4).

3.10.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. В счет времени, проработанного в должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работники фактически были заняты в этих условиях.

Перечни таких работ, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.10.13. Работникам по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1ст.128 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, 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 (четвертый абзац ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника - до 5 календарных дней;

- работникам, имеющим 2 или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, одиноким отца, воспитывающим ребенка без матери в возрасте до 14 лет в удобное для них время - до 14 календарных дней в году.

3.9.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года согласно ст. 47 п. 4 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», порядок и условия которого предусматриваются положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска (Приложение 5).

3.9.15. Сотрудникам (родителям малолетних детей) с письменного заявления предоставляется отпуск по уходу за ребенком до трех лет (ст.256 ТК РФ).

3.10. Работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, могут направляться в командировки (Приложение 6).

## Раздел 4 . Оплата труда

4.1. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с НСОТ работников бюджетной сферы на основании положения об оплате труда работников, принятого в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и являющаяся гарантией по оплате труда работников (Приложение 7).

4.2. Устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, которые определены в соответствии с их тарифно-квалификационными характеристиками, а также за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда по согласованию с комиссией на основании локальных актов: положение об установлении стимулирующих выплат работникам за интенсивность, качество и высокие результаты работы (Приложение 8); положение об установлении выплат компенсационного характера (Приложение 9); положение о премировании работников (Приложение 10).

4.3. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст.315-318 ТК РФ).

4.4. Работодатель:

4.4.1. Выплачивает работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину - 20 числа текущего месяца;
- окончательный расчет - 05 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

4.4.2. При выплате зарплаты обязуется в письменной форме (расчетный листок) 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.

4.4.3. Заработная плата перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в банке (письмо Минфина РФ от 16.05.2006 № 02-14-13/1254, Казначейства РФ № 42-7.1-15/5.1-209 «Об оплате банковских услуг по перечислению заработной платы на пластиковые карты»).

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

4.4.5. 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.

4.4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за

каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

4.4.8.Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах, либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.4.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты, или несвоевременным предупреждением о начале отпуска, не позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.136 ТК РФ).

4.4.10.При прекращении трудового договора производить выплату всех сумм, причитающихся работнику в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.4.11.Устанавливает доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в следующих размерах:

- за работу на вредных и тяжелых работах – 4%, 8%, 12% от оклада работника согласно результатам оценки условий труда (ФЗ от 28.12.2013 № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда») (Приложение 11,12,13,14);

- выполнение работ в ночное время с 22 до 6 часов утра - 35% основного оклада;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни - в 2-м 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).

4.4.12. Производит выплату надбавок за непрерывный стаж работы в Учреждении дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение надбавки в соответствии с Законом Хабаровского края от 12.02.2005 № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права, на образование отдельных категорий обучающихся» (Приложение 15) .

4.4.13. Производит доплату за дополнительную работу по другой профессии (должности) или работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, с письменного согласия работника (ст.151, 60.2 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.14.Оплачивает труд работников Учреждения, в случае неявки

сменяющего работника в соответствии со ст. 152, 99 ТК РФ.

4.4.15. Оплачивает сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.4.16. Может предоставлять, по желанию работника, за сверхурочную работу вместо повышенной оплаты дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.4.17. Производит оплату за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы. Оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы (приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»).

4.4.18. Производит финансирование на обеспечение планового повышения квалификации педагогических работников.

4.5. Выплачивает материальную помощь работникам Учреждения по основному месту работы на основании трудового договора, заключенного на неопределённый срок.

Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. (Приложение 16)

## **Раздел 5. Кадровая политика. Гарантия содействия занятости, переобучения работников**

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с учетом мнения общего собрания работников.

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 Учреждения на освободившиеся места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

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 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, имеющие статус «молодого специалиста»;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет группу инвалидности.

5.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под подпись за два месяца.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

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

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

5.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.11. 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.

5.12. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников Учреждения продлять 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).

5.13. Педагогические 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.

5.14. Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае направления в другую местность – дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.15. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ). Сохранность персональных данных работников Учреждения обеспечивается согласно положения об обработке и защите персональных данных (Приложение 17).

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

5.17. 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.

## **Раздел 6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Руководитель обязуется обеспечить:

6.1.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

6.1.2. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;

6.1.3. Приобретение и выдачу за счет собственных средств спецодежды, средств индивидуальной защиты в соответствии с Приложением к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 № 541н.

6.1.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний и требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

6.1.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний и требований охраны труда;

- 6.1.6. Контроль состояния условий труда на рабочих местах;
- 6.1.7. Специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;
- 6.1.8. Проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- 6.1.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 6.1.10. Информирование работников об условиях и охране труда;
- 6.1.11. Предоставления органам государственного надзора и контроля, представительному органу соблюдения законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- 6.1.12. Предотвращение аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- 6.1.13. Расчет и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 6.1.14. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- 6.1.15. Выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- 6.1.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 6.1.17. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 6.1.18. Разработку и утверждение с учетом мнения общего собрания работников инструкций по охране труда;
- 6.1.19. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.
- 6.1.20. Разрабатывать и утверждать по согласованию с собранием трудового коллектива инструкции по охране труда для работников.
- 6.2. Работники обязуются:
  - 6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
  - 6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
  - 6.2.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3. Каждый работник имеет право:

6.3.1. На рабочее место, которое соответствует требованиям охраны труда;

6.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с федеральным законом;

6.3.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

6.3.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

6.3.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

6.3.7. Запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также представительному органу соблюдения законодательства о труде и охране труда;

6.3.8. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления, к работодателю, в объединение работодателей, а также в проф. союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

6.3.9. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессиональных заболеваний.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении;

6.4.2. Систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации труда и безопасной жизнедеятельности;

6.4.3. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общем собрании работников.

6.5. Проводить специальную оценку условий труда в Учреждении комиссией, созданной работодателем. В состав комиссии включаются представители работодателя, специалист по охране труда, представители организации по оценке условий труда.

6.6. Учреждение выделяет средства согласно плану ФХД на охрану труда,

капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, обучение по охране труда руководителей и специалистов (1 раз в 3 года), проведение ежегодных обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

6.7. Представители общего собрания работников Учреждения совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда.

## **Раздел 7. Социальные льготы и гарантии**

Стороны исходят из того что, социальные льготы и гарантии работникам Учреждения предоставляются согласно законодательным актам РФ, Хабаровского края, органа муниципального самоуправления.

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

7.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, предоставляется гарантии и компенсации только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

7.3. 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 курсах 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).

7.4. Работодатель 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).

7.5. 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).

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

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

7.8.Для молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) впервые вступающей в трудовые отношения определены условия и порядок реализации гарантий, утвержденные решением собрания депутатов Амурского муниципального района от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района»:

7.8.1.Впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате в полном размере (50 %) с первого дня работы в указанных районах;

7.8.2.Впервые вступающей в трудовые отношения и не имеющей стажа проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: 10% при заключении трудового договора в течение первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения, установленного для данной местности размера процентной надбавки;

7.8.3.Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) прожившей в Южных районах Дальнего Востока не менее трех лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30% заработной платы с первого дня работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения, установленного для данной местности размера процентной надбавки.

7.9.Работник имеет 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 до 30 кг. на самого работника и 20 кг. на каждого члена семьи при документальном подтверждении расходов.

Начало периода, дающего право работнику на оплату стоимости проезда, определяется датой начала работы по трудовому договору в 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).

Приказ о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно издается работодателем на основании письменного заявления работника, которое должно поступить, на позднее, чем за две недели до начала отпуска.

В заявлении указывается:

- Ф. И. О., членов семьи работника имеющих право на компенсацию расходов с приложением копий документов, подтверждающих степени родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства, или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи;
- даты рождения несовершеннолетних детей работника;
- место использования отпуска работника и членов его семьи;
- виды транспортных средств, которыми полагается воспользоваться;
- маршрут следования;
- примерная стоимость проезда;

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск, при наличии финансовых возможностей работодателя.

Для окончательного расчета, работник Учреждения, обязан в течение трех рабочих дней со дня выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинных проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работников учреждения и членов его семьи.

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.

Работник Учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту проведения отпуска и обратно.

7.10. Выпускникам учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования при поступлении на работу в Учреждение на педагогические должности впервые выплачивается единовременное пособие в размере четырех должностных окладов.

7.11. 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.

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

7.13. 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.

## **Раздел 8. 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. Представительный орган трудового коллектива 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.

---