

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 4
«Огонёк» г. Сафоново.
(МБДОУ д/с № 4)

2015 - 2018 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №4 «Огонёк» г. Сафоново (далее - Учреждение)

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, действующим с 01.02.2002г.

1.3. Стороны договорились работать в соответствии с Уставом.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице заведующего МБДОУ д/с № 4 Титовой С.Д
работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной организации профсоюза Ларионенковой Л.А

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 Трудового Кодекса РФ).

1.7. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком с 01.12.2015 года по 27.11.2018 года.

2.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2.3. В течение срока действия настоящего договора отдельные его пункты могут изменяться или дополняться на общем собрании трудового коллектива с оформлением дополнений или изменений к ранее принятому коллективному договору.

2.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

2.5. При этом вносить изменения или дополнения не соответствующие законодательству о труде РФ, ухудшающие положение работников Учреждения запрещается.

2.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) Учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

2.8. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

2.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные и другие нормативные акты.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты;
- представлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.
- определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в 5 лет.

3.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным соответствующими государственными стандартами учреждения и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, педагогическим стажем, сложностью труда, качеством выполненной работы;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, а также на информацию о выполнении коллективных договоров;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.4. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила по охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Порядок приема и увольнения работников.

4.1. Трудовой договор может быть заключен с работником:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определённый срок не более 5 лет;
- в) срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у

работодателя.

4.2. При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

4.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора и должен соответствовать его условиям. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

4.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 68 ТК РФ) (Приложение №1), Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;

4.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон Трудового договора за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 72. ТК РФ).

Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных ст. 72.1 ТК РФ.

Временный перевод на другую работу осуществляется в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ.

4.6. Допускается изменение существенных условий труда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда по инициативе работодателя. О введении указанных изменений работник должен быть поставлен в известность работодателем не позднее чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

4.7. Отстранение от работы работодателем работника производится в соответствии со ст. 76 ТК РФ.

4.8. Расторжение срочного трудового договора производится согласно ст. 79 ТК РФ.

4.9. Трудовой договор может быть расторгнут и по инициативе работника (по соглашению сторон п.1 ст. 77 ТК РФ) с отработкой 2 недели (п.3 ст. 77 ТК РФ).

4.10. Допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником (ст. 81 ТК РФ):

- 1) ликвидация организации (п.1 ст. 81 ТК РФ);
- 2) в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ)

предварительного согласия ПК;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ) с предварительного согласия профкома.

4) смены собственника имущества образовательного учреждения;

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории образовательного учреждения, где работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, или органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченного по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) принятия необоснованного решения руководителем организации его заместителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерного его использования или иной ущерб имуществу организации;

9) однократного грубого нарушения руководителем организации его заместителями своих трудовых обязанностей;

10) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

При расторжении трудового договора с работником по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ персонально под роспись уведомляется работник за 2 месяца, а также за 2 месяца доводятся сведения до центра занятости о высвобождении работника (ст. 180 ТК РФ).

4.11. Не допускается расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

4.12. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)

4.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью в возрасте до 60 лет;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной) осталось менее трех лет.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5. Стороны согласились, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников бюджетной сферы. И установленным положением об оплате труда.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с нормативно-правовыми актами муниципального образования «Сафоновский район» с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на Федеральном уровне и уровне Смоленской области.

5.2. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для всех категорий работников исходят из того, что:

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ).

5.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера учреждениями в пределах имеющихся средств самостоятельно, производятся с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о доплатах и надбавках за работу не входящую в круг должностных обязанностей сотрудников, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

5.4. При системе оплаты труда работников Учреждения, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установление доплат и надбавок к окладу (должностным оклада, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в

следующих случаях:

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

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

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

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

5.5. Средства на оплату труда предусматриваются в муниципальном бюджете в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

5.6. Заработная плата выплачивается работнику через каждые полмесяца в денежной форме 15 и 29 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке. Если установленный срок выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ

5.7. О введении новых норм оплаты труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ)

5.8. Заработная плата включает в себя: оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов; доплаты за выполнение работ, не входящие в круг основных обязанностей работника; доплаты за вредные условия труда до проведения аттестации рабочих мест, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами.

5.9. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение

размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты. (Приложение № 3)

5.10. Оплату труда при совмещении профессий, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, а также за расширение зоны обслуживания производить по соглашению сторон согласно ст. 151 ТК РФ.

5.11. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда.

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

5.13. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.14. Оплату труда за сверхурочную работу производить не менее чем первые два часа в полуторном размере, за последующие в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

5.15. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

5.16. В целях сохранности имущества ДОУ и обеспечения нормального функционирования учреждения определяется минимум работников в дни забастовок (сторожа, рабочий по комплексному обслуживанию зданий).

5.17. Допускается замена отпуска денежной компенсацией в следующих случаях:

- при увольнении работника за все неиспользованные дни отпуска,
- часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5.18. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного отпуска и ежегодных дополнительных отпусков беременным женщинам и работникам до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

5.19. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, в размере средней заработной платы.

5.20. Стороны добиваются выделения соответствующих дополнительных средств муниципального бюджета:

- для ежегодной индексации заработной платы работников, не

ниже уровня, предусмотренного для работников бюджетных учреждений федерального ведения;

- для ежегодной индексации базовой единицы для работников, перешедших на отраслевую систему оплаты труда;

- для ежегодной индексации ежемесячной доплаты выпускникам очных отделений учреждений высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательное учреждение на должности педагогических работников.

5.21. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

5.22. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.23. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовые функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

5.24. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.25. Стороны договорились об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков по начислению и выплачиваемой заработной плате. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(Приложение № 4)

5.26. Формирование штатов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения производить в соответствии с действующими нормативами по определению численности персонала в ДООУ (Приложение № 2) .

5.27. Оплату работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставка заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном

случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, устанавливается доплата в размере от 10% до 35% от ставки (оклада). (Приложение № 10)

5.28. Производить:

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

5.29. В смете расходов на заработную плату предусмотреть средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату замены сторожей во время отпусков;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда.

5.30. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам учреждения.

5.31. Сохранять:

- во время нахождения работников на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника в пределах фонда оплаты труда;

- средний заработок за педагогическими работниками в день прохождения квалификационных испытаний в пределах фонда оплаты труда.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

6.2. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), для остальных работников – 40 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего времени регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст.61, 91 ТК РФ).

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.(Приложение № 1)

В Учреждении по соглашению сторон может быть установлен как при приеме на работу, так и в последствие неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ). В связи со спецификой

производства в Учреждении устанавливается гибкий график работы (сторожа, воспитатели).

6.4. При сменной работе работников (сторожа, воспитатели) графики сменной работы, утвержденные работодателем и согласованные с учетом мотивированного мнения профкома, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ), вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - квартал (ст. 104 ТК РФ).

6.5.Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;
- 4 часа в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на 1 час. (ст.95 ТК РФ)

6.7. Всем работникам предоставляется отпуск не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

6.8. Продолжительность ежегодного основного отпуска для педагогических работников должна соответствовать установленной для этих должностей и оплачиваться в полном размере.

6.9. Работодатель имеет право по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

6.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком отпусков на текущий год (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения 6 месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц - 15 и более дней – округляется до полного,

если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

6.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.14. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 5)

6.15. Работникам с вредными и опасными условиями труда (до проведения аттестации рабочих мест) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117,118 ТК РФ). (Приложение № 6.)

6.16. Педагогическим работникам может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 1 года не реже чем один раз в 10 лет непрерывной педагогической деятельности согласно положению о предоставлении педагогическим работникам отпуска, сроком до 1 года. (Приложение № 7.)

6.17. При наличии путёвки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

6.18. Время перерыва отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками в рабочее время.

6.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и обучение при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ); предоставлять учебные отпуска без сохранения заработной платы работникам, получающим второе образование того же уровня.

7. БЕЗОПАСНОСТЬ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

7.1.Работодатель:

- обеспечивает качественное обучение и проведение инструктажей по охране труда;

- организует работу по разработке инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учётом мотивированного мнения первичной организации профсоюза (ст.212);
- организует проведение периодических медицинских осмотров работников в установленные сроки;
- обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой и другими СИЗ согласно действующим нормам (Приложение № 8);
- обеспечивает работников мылом и моющими дезинфицирующими средствами (Приложение № 9);
- проводит работу по обеспечению пожарной безопасности;
- проводит замеры заземления сопротивления и оборудования;
- обеспечивать экспертизу зданий и сооружений учреждения на соответствие их требованиям, санитарно-гигиенических норм и правил безопасности эксплуатации в сроки, предусмотренные действующими нормативами;
- обеспечивать проведение необходимых мероприятий по подготовке здания к работе в зимних условиях;
- укомплектовывает аптечки на рабочем месте;
- формирует комиссию по охране труда в целях организации сотрудничества по охране труда;
- обеспечивает здоровые и безопасные условия труда работников;
- проводит учет и расследование несчастных случаев на производстве;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.2. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного осуществляется в соответствии с Федеральными законами.

7.3. Ежегодно заключает соглашение по охране труда (Приложение №11) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственности должностных лиц

7.4. Обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения 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;
- немедленно сообщать руководству о любом несчастном случае, профзаболевании, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.5. Права работников:

- требовать от работодателя создания безопасных условий труда на рабочем месте;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда.

7.6. Профком совместно с представителем работодателя:

- обязуется оказывать практическую помощь в обеспечении охраны труда нормативно правовой документацией, осуществлении общественного контроля за охраной труда (условий труда и выполнением работодателем своих обязанностей) (ст. 25 ТК РФ), пожарной безопасности, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости;
- обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда учреждений.

7.7. В случае ухудшения условий труда сотрудников и условий пребывания воспитанников в образовательном учреждении (отсутствие нормальной освещённости, низкий температурный режим), грубых нарушений охраны труда и техники безопасности, общественный инспектор по охране труда вправе ставить вопрос о приостановке функционирования образовательного учреждения до устранения выявленных нарушений.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1 Стороны считают, что:

- педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячная денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

8.2. Стороны устанавливают надбавки к ставкам заработной платы работников, награжденным ведомственными наградными знаками, предусмотренными до 1995 года, исходя из собственных средств фонда.

8.3. Стороны считают необходимым при наличии фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств работнику получить отпуск по уважительной причине:

- бракосочетание самого работника - 2 календарных дня ;
- смерть близких родственников (дети, родители, супруг, супруга) без учета дороги – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (для мужа)– 1 календарный день ;

8.4. Лица, обучающиеся заочно в средних и высших учебных заведениях, имеют право использовать очередной отпуск в летнее время.

8.5. Лица, получающие второе образование того же уровня, имеют право на не - оплачиваемые учебные отпуска.

8.6. Инвалиды 2 группы ст. 224 ТК РФ

СТ. 65 ТК РФ- обязан предоставить справку, подтверждающую факт инвалидности по установленной форме и «Индивидуальную программу реабилитации инвалидов»(Прил.№1 к приказу Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 №279н)

СТ. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 №181-ФЗ -сокращенная продолжительность рабочего времени :не более 35 часов в неделю (форма № 1503004 Постановление Минтруда России от 30.03.2004 №41);

Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009г. №588н:

- до 60 дней отпуска без содержания;

- при определении налоговой базы для исчисления налога на доходы, физические лица(инвалиды 1и 2 групп) имеют право на стандартный налоговый вычет в размере 500руб. за каждый месяц налогового периода.

К трудовому договору приложить копию медицинского заключения.

8.7. Для обеспечения повышения квалификации работников учреждения не реже чем 1 раз в пять лет предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

8.8. Продлевать приказом руководителей образовательных организаций (учреждений) срок действия имеющейся квалификационной категории до двух лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

8.9.Продлевать приказом руководителей образовательных организаций (учреждений) срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента окончания категории, если он истек, в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

8.10. Продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения).

9. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

9.1. Улучшение экологической обстановки.

9.2. Анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в организации.

9.3. Укрепление здоровья детей работников в детских оздоровительных лагерях.

9.4. Оздоровление работников организации в санаториях, пансионатах, Домах отдыха.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учётом мотивированного мнения Профкома, предусмотренного законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель представляет профкому необходимые помещения с оборудованием, освещением, отоплением, уборкой для проведения собраний работников, а также имеющиеся средства связи (ст.377 ТК РФ).

10.5. Не препятствует представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.7. Работодатель производит доплату председателю профкома согласно Положению о доплатах и надбавках за работу не входящую в круг должностных обязанностей сотрудников (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласования выборного проф-союзного органа, членами которого они являются; председатель профкома в учреждении - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с

изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя (его заместителя) профкома учреждения - с согласия вышестоящего руководящего органа.

10.10. Члены профкома учреждения, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.11. Увольнение по инициативе административных лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусматривается возможность увольнения.

10.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педработников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.13. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющие осуществление ею уставных задач.

10.14. Работодатель с учётом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- | | | |
|------------------|-----------------|----------------------|
| - ст.81,374 ТК | - ст.180 ТК РФ, | - ст. 193, 194 ТК РФ |
| - ст. 99.ТК РФ | - ст. 101 ТК РФ | - ст. 196 ТК РФ |
| - ст.10-5 ТК РФ, | - ст. 190 ТК РФ | - ст. 136 ТК РФ |
| - ст.113 ТК РФ, | - ст. 218 ТК РФ | |
| - ст.135 ТК РФ, | - ст. 103 ТК РФ | |
| - ст.159 ТК РФ, | - ст. 147 ТК РФ | |
| - ст. 123 ТК РФ | - ст. 154 ТК РФ | |

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЗА

Первичная организация Профсоюза :

11.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным Договором, заключенном в трудовом коллективе МБДОУ д/с № 14, отстаивает их интересы на всех уровнях вплоть до суда.

11.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников

учреждения.

11.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников образовательного учреждения. Совместно с работодателем проводит учебу профактива, других работников по охране труда, основам правовых знаний, социальному страхованию.

11.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

11.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

11.6. Осуществляет контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

11.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда доплат и надбавок стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.8. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде, социальных гарантиях для работников учреждения в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.9. Содействует улучшению условий труда.

11.10. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным Договором.

11.11. В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении соглашения профсоюз имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушения нормальной деятельности учреждения.

11.12. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон КД по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

11.13. Направлять руководителю учреждения заявления о нарушении работниками учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.16. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется их представителями, органами по труду.

12.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

12.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВА**

- 4.1 Стороны договорились;
- 4.2 Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 4.3 Работодатель в течении 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для государственной регистрации.
- 4.4 Разъясняет условия коллективного договора работникам Учреждения.
- 4.5 Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения государственного контроля за выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса

От работодателя:
Заведующий УИДОУ №4
[Подпись]
№ 9. №2015
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
[Подпись]
21 декабря 2015

ДЕПАРТАМЕНТ ЦИВИЛЬНОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел (сектор) по региональной политике и развитию
в Сарановском районе (городе)
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
24 декабря 2015 г.
рег. № 18
По сведениям Гор. Конв. Союз
Служба: *[Подпись]*

