

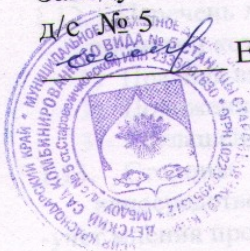
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 5
СТАНЦИИ СТАРОВЕЛИЧКОВСКОЙ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 11 декабря 2011 года по 11 декабря 2014 года

От работодателя:
Заведующий МБДОУ-
д/с № 5

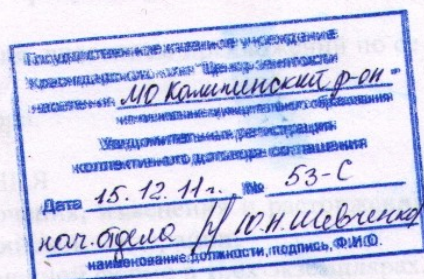
Е.И.Игнатенко



От работников:

Председатель ППО МБДОУ-
д/с № 5

В.В.Кондрашева



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении в детском саду комбинированного вида № 5.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора является:
Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя (профком).
Работодателем в лице его представителя заведующая МБДОУ №5 Игнатенко Е.И.
- 1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что настоящий коллективный договор должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока ликвидации.
- 1.10. В течении срока коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК Российской Федерации
- 1.11. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнения профкома.
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка:
 - 2) Положении об оплате труда работников
 - 3) Соглашения по охране труда
 - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право специальной одеждой обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
 - 5) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
 - 6) Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда.
 - 7) Положении о премировании работников.
 - 8) Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.
- 9) Другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

-учет мнения профкома:

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

-получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре, предусмотренным ст 2 ТК РФ.

-обсуждение работодателем вопросов о работе учреждения, внесением предложений по ее совершенствованию:

-участие в разработке и принятием коллективного договора.

-другие формы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в трех экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях , предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4.В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора ст.57 ТК РФ, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст.57 ТК РФ.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5.1. В соответствии с постановлениями главы муниципального образования Калининский район от 9 июня 2011 года № 353 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Калининский район от 19.11.2008 года № 515 « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район», от 16 июня 2001 года № 377 « Об утверждении положения по оплате труда работников , занимающих общеотраслевые должности служащих и общих профессий муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район» внести следующие дополнения и изменения:

1. В положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 5 станицы Старовеличковской изменение, изложив приложение в новой редакции согласно приложениям № 1,2,3,4.

2.6. Работодатель знакомит работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и другими актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

2.8. «Право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.9.Стороны договорились:

2.9.1. Предусмотреть в коллективных договорах обязательство сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения или иных неправомерных действий.

2.9.2 Социальным партнерам совместно принимать локальный нормативный акт, рекомендуемый защиту персональных данных работника.

3.ПРОФСОЮЗНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.1.1 Организовывать профсоюзную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников (в разделе специальности)

3.1.2 Повышать квалификацию педабработников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

3.1.3.В случае направления работника за ним сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки (ст.187. ТК РФ)

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсацию работникам, обучающихся в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования ст.173-176 ТК РФ.

3.1.5.Организовать проведение аттестации педабработников и по ее результатам устанавливать соответствующие категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

3.1.6.Руководитель образовательного учреждения обеспечивает участие представителей профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений.

3.1.7.В целях создания заинтересованности педагогических работников выполнение педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, с учётом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профиль работы, в следующих случаях:

Должность по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанная в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель(независимо от места работы);социальный педагог, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, секции)
Воспитатель	Старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель. Преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель-логопед	Учитель-логопед. Учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо начальных классов), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель.

3.1.8. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;

-сохранение существенных выплат за наличие квалификационной категории, присвоенной работникам до 01.01.2011 года, в течение срока их действия.

4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении штатов работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Приказ о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства, в случае массового высвобождения –социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1.ст.81 ТК РФ) предоставлять для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.2.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2.ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились что

1) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (2г), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет, награжденные государственными наградами в связи с педдеятельностью, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профорганов .

2) Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации (ст.78,180 ТК РФ).

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) Годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени трудовых работников устанавливается с учетом часов педагогической работы, установленных заставку зарплаты, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем:

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка до 14 лет, а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе допускается только в случаях ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной, нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в 2-х размере в порядке, ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, ст.99. ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин имеющих детей до 3-лет.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения,

должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

5.7. Стороны договорились:

Установить продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска для педработников, медсестер, музыкального руководителя, заведующей- 42 календарных дней, для учителя- логопеда и воспитателей логопедической группы- 56 календарных дней, остальным работникам детского сада- 28 календарных дней. Ст.115- 119 ТК РФ.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случае:

-при рождении ребенка в семье-1,5 лет

Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-для сопровождения детей младшего возраста в школу (1 класс) 14 дней

-в связи с переездом на новое место жительства 10 дней

-для проводов детей в армию 5 дней

- в случае детей работника к свадьбе 5 дней

-на похороны близких родственников 5 дней

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы 14 дней.

-неосвобожденному председателю первичной организации профсоюзной 5 дней

- и членам профкома 5 дней

- при отсутствии в течении учебного года дней по нетрудоспособности 5 дней

- предоставлять педработникам не реже чем через каждые 10 лет, непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и уставом.

5.10. Общим выходным является воскресенье, второй выходной день при шести дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из этого:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, согласно Постановлению главы муниципального образования Калининский район от 19 ноября 2008 года №515 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район».

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.4. Работники получают заработную плату два раза в месяц. При этом работодатель обязан не позднее 7 и 20 числа каждого месяца предоставлять платежные документы в Департамент по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края в Калининском районе для последующего зачисления заработной платы на лицевые счета работников.

6.5. Оплата труда работников МБДОУ – д/с №5 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

6.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников муниципальных образовательных учреждений:

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного
персонала первого уровня

2900 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3400 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4200 рублей;
Профессиональная квалификационная группа Должностей руководителей структурных подразделений	4600 рублей.

6.7. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленной по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении №1.

6.8. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Калининский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда МБДОУ – д/с №5.

6.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.10. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ – д/с №5 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

6.11. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 при наличии второй квалификационной категории.

6.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

6.13. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ – д/с №5 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципального образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

Руководителей структурных подразделений МБДОУ – д/с №5, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя образовательного учреждения;

Остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.14. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

-за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

-за сложность и напряженность выполняемой работы;

-за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.15. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры (в процентах от оклада):

10.0% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

20% - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

6.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.17. Оплата труда работников МДОУ – д/с №5, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

-за совмещение профессий (должностей);

-за расширение зон обслуживания;

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-специалистам за работу в сельской местности;

-за специфику работы педагогическим и другим работникам МДОУ – д/с №5;

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.18. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.19. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6.20. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты – 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.21. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

6.23. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.24. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.25. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановке работы в порядке ст. 142. ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.26. При нарушении установленного срока выплаты зарплаты, оплата отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы.

6.27. Сохранять за работниками, учувствовавшими в забастовке из за выполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органа власти, зарплату в полном размере.

6.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты зарплаты работникам несет руководитель учреждения.

6.29. « Сохранять на период до одного года выплату стимулирующую характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имеющейся у них квалификационных категорий, приступивших к работе после:

- длительной не трудоспособности;

- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождение в отпуске в соответствии с пунктом 5 статья 55 Закона РФ « Об образовании»;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, не зависимо от её вида;
- истечение срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года;

7. ГАРАНТИИ КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Предоставлять место в детском саду детям сотрудников вне очереди.
- 7.2. Выплачивать педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию.
- 7.3. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовых и физкультурных оздоровительных работ.
- 7.4. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам инвалидами другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечнем основания предоставления материальной помощи и ее размерам.
- 7.5. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемым работникам: получивших трудовое увечие в данном учреждении: имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет: всем работникам увольняемым в связи с ликвидацией учреждения: в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера и других служащих.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрении современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профзаболеваний работников ст.219 ТК.РФ.
- 8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работников учреждения обучения и инструктаж по охране жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.
- 8.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечивать приобретение и хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами Госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на работе в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время отсутствия такой опасности либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой должны входить члены профкома.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инструкторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, в проведении контроля по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медосмотров, обследований по их просьбам в соответствии с медзаключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.19. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.20. Вести учет социального страхования на организацию лечения и отдыха работника и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.23. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

-организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников учреждения.

-проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

9. Стороны договорились что:

9.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод принуждение, увольнение или другая форма воздействия отношения другого работника в связи с его членством в профсоюзе или пороф. деятельности.

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

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по соглашению) профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2.п «б» (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться .средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ)

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профорганизации членских профсоюзных взносов из зарплаты работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячно выплаты председателю профкома в размере до 20% от среднемесячной заработной платы ст.377 ТК РФ.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работы выборных органов профсоюза, проводимых ими совещаний и др. мероприятий.

9.9. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2. «б» п.3 и п.5. ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- разделения рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст.23 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)
- применение систем нормированного труда (ст.159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)
- установления перечня должностей работников с нормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- установление повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей (ст.196 ТК РФ)
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ

10.1 Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношения с работодателем интересы работников не являющихся членами профсоюза, в случае, если они

уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

10.6. Направлять учредителю заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашением и требованием о премировании мер дисциплинарного взыскания в плоть до увольнения (ст.195 ТК РФ)

10.7. Осуществлять с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом, горкомом, советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

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

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставлению работникам отпусков и их оплату.

10.12. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации и аттестации педагогических работников учреждения, аттестации рабочих мест и охраны труда.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контроль своевременность предоставлением работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь работникам профсоюза.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин,

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за пять месяцев действия данного договора.

[illegible]