

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад присмотра и оздоровления
№10 «Гнёздышко»

на 2013 – 2015 годы

Принят на общем собрании работников МБДОУ «Д/с №10 «Гнёздышко»
Протокол от _____ № _____

От работодателя
Заведующая

_____ Е.Н.Быкова
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.А.Зерина
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

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

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)
М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад пресмотра и оздоровления №10 «Гнёздышко».

1.2. На основе принципов социального партнёрства коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице его представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Зериной Т.А.;

работодатель в лице его представителя – заведующей Быковой Елены Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношению с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования, вида учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- положения об оплате труда, о стимулировании работников – ст. 135 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1)– ст. 190 ТК РФ;
- штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;
- должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
- расписание занятий в соответствии с настоящим коллективным договором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;
- приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень работников для которых установлен ненормированный рабочий день;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.13. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;
- соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;
- другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

1.14. В настоящем коллективном договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса Администрацией Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным департаменту.

1.15 Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора, для преподавателей – учебная нагрузка; виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах,

другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,
- качественно выполнять работу,

- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного до издания приказа об увольнении получения согласия профсоюзного комитета учреждения о правомерности намерения работодателя – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Увольнение по указанным основаниям председателей профкома учреждения, его заместителей, председателей (его заместителей) профсоюзных организаций структурных подразделений не ниже цеховых и приравненных к ним не допускается без согласия профкома учреждения и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа – ст. 374 ТК РФ.

Такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего председателя первичной профсоюзной организации учреждения и его заместителей в течении двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ.

2.7. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет :

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.

3. Оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

3.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения (Приложение № 2) и включает в себя:

- минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ;

- повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности;

- должностной оклад (ставка) по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику учреждения;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за наличие учёной степени, звания;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке),

то есть оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, определённую путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ и другие коэффициенты.

- компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- стимулирующие выплаты: премиальные выплаты по итогам работы за квартал (год, полугодие), выплаты за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы в учреждении, единовременные поощрительные выплаты; стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов сроком до трех месяцев.

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

3.1.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- со дня окончания срока действия квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня возникновения права.

3.1.7. На воспитателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.1.8. Нормативная наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.1.9. 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 (МРОТ), установленного Правительством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.2.2. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и воспитанников, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

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

3.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.2.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

3.2.7. Установить председателю первичной профсоюзной организации стимулирующую выплату за интенсивность труда, связанную с подготовкой локальных актов учреждения, мониторингом и контролем за их выполнением в размере 500 руб.).

3.2.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в положении об оплате труда учреждения конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти Перечни, требованиям безопасности.

3.2.9. Установить, что переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.2.11. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка (Приложение № 3), где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче. Форма расчётного листка принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.12. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компенсацией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в учреждении пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений по прежнему месту работы. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников;

- содействует работникам в повышении квалификации, переподготовке, приобретении ими новых специальностей, профессий;

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест. В этих целях ведётся учёт лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников до поступления их на работу к другому работодателю .

4.8. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образованием, службы занятости, кадровые агентства.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, устанавливаются с учётом режима деятельности учреждения (пребывание воспитанников в учреждении в течение 12 часов) следующие режимы рабочего времени:

- режим рабочего времени работников учреждения в период текущего и капитального ремонта: с 8.00 до 17.00, время отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.00;

- режим рабочего времени работников учреждения в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям): с 8.00 до 17.00, время отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.00;

- режим рабочего времени воспитателей дошкольного образовательного учреждения в группе с 12 – часовым пребыванием воспитанников при 5 – дневной рабочей неделе, в котором на группу воспитанников предусмотрено два воспитателя: 1 смена – с 07.00 до 14.00, 2 смена – с 12.00 до 19.00 без перерыва на обед.

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.4. У женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей недели составляет 36 часов (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.5. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.6. Статьей 333 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г.

№ 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников:

- 36 часов в неделю воспитателям дошкольного образовательного учреждения;

- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю.

5.7. Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 92 ТК РФ и Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

5.8. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.9. Установить ненормируемый рабочий день работникам учреждения согласно приложению № 4.

(Примечание: В соответствии со ст. 119 ТК РФ работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трёх календарных дней Постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 г. № 40, в редакции от 07.07.2008 г. утверждены порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств областного бюджета.

Данным порядком установлено, что дополнительный отпуск не должен превышать для руководителей учреждений 12 календарных дней, заместителей руководителей 10 календарных дней, руководителей структурных подразделений 8 календарных дней, заместителей руководителей структурных подразделений 7 календарных дней, по другим должностям 6 календарных дней.

Аналогичные ограничения установлены органами местного самоуправления.

5.10. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена или в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно вместо разделения рабочего дня на части вводить режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учётный период.

5.11. Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

В нерабочие праздничные дни работники сторожевой охраны привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома.

5.13. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем с 12:00 до 13:00.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этого помещении.

Определить перечень других категорий работников, которые также выполняют работу непрерывно в течение рабочего дня (смены) - младшие воспитатели, сторожа, повара, кухонные работники, уборщики служебных помещений, дворник, машинист по стирке белья, время перерыва – 30 минут, в служебном помещении. Это время из рабочего времени не исключается и не оплачивается.

5.14. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 01.07.2002, № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам (в редакции постановлений Правительства РФ от 29.11.2005 г. и от 11.05.2007 г.), списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. с последующими изменениями и дополнениями.

5.15. Поварам определить продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней и дополнительного отпуска – 6 календарных дней при наличии средств.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

5.17. График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником.

5.18. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

5.19. В случае предоставления путёвки на санаторно – курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно – курортного учреждения и обратно.

5.20. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.21. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Воспитателям и музыкальному руководителю продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней.

5.22. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье – до 3 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 дней;
- не освобождённому от основной работы председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней и членам профкома 1 день;

5.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

У5.24. становить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работникам, имеющим ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

-одиноким матерям, одиноким отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;

-работающим пенсионерам по старости;

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.

Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;

в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней и членам профкома - до 3 календарных дней.

5.25. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет, сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения;

- обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований;

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях;

- представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда. Списки производств, профессий и

должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ (Приложении № 5);

- организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569, и знакомит работников с результатами аттестации;

- создаёт в соответствии со ст. 217 ТК РФ службу охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек или возлагают обязанности на штатного работника учреждения по охране труда;

- обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения»;

- создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома;

- использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

На время приостановки работ в учреждении, кабинете, лаборатории и мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняют место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

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

- обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

- обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

- проводит санитарно – оздоровительные мероприятия;

- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
- внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;
- выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

6.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда ;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.3. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по охране труда (Приложение № 6), в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда и санитарно-здоровительных мероприятий;
- осуществляет профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда;
- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- обеспечивает формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в учреждении;
- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложения к коллективному договору - Соглашение по охране труда;
- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;
- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда; перечни должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;
- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторном курортном лечении;
- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и зиме.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;
- разрабатывать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболеваниях;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ);
- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии в размере 10 % расходов на оплату;
- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;
- обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, 1 места в данном дошкольном учреждении;
- оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работника по утверждённому по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам (Приложение № 7);
- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т.д.), в том числе средств, направленных на оплату труда. Из внебюджетных средств и доходов от предпринимательской деятельности 60 % направляется на оплату труда работников учреждения;
- работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации;
- работникам оплачивается стоимость проезда к месту консультации и (или) медицинского лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если эти услуги не могут быть получены по месту проживания работников.

7.2. Стороны обязуются:

- проводить работу в администрации области (города, района) по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам учреждения для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом;
- решить вопрос о выделении земельных участков для коллективного садоводства и огородничества;
- ходатайствовать о выделении мест в общежитиях с компенсацией расходов за проживание.

7.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации и прав членов Профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации МБДОУ «Д/с №14 «Радуга» и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, работодателями Кемеровской области и Администрации Кемеровской области, областными (районным, городским) соглашениями, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушение её прав, содействует реализации прав профсоюза и его выборных органов;
- не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- содействует развитию профсоюзного членства;
- предоставляет профсоюзному комитету помещения, отвечающие санитарно - техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и председателя организации, проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи), необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных профкому помещений (указать номер предоставляемой комнаты, условия предоставления виды оргтехники и связи);
- предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально – трудовым вопросам, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях включая оплату проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;
- предоставляет профкому в бесплатное пользование принадлежащие учреждению или арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты (указать их), а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей;

8.3 Члены профкома учреждения, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комитете (комиссии) по охране труда освобождаются работодателем от основной работы один раз в месяц с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на 1 час в

неделю. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке расписаний занятий и графиков работы.

Указанные работники, а также члены ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы. В случае учёбы в другом населённом пункте работодатель возмещает работнику расходы, предусмотренные при направлении в служебную командировку.

Работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов – (комитетов, советов, президиумов, бюро, ревизионных комиссий) районных, городских, областной организаций Профсоюза освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработной платы на 5 дней в год для профсоюзной работы.

8.4 Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт районной, организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.5. Не освобождённому от основной работы председателю профсоюзной организации (профкома) работодатель устанавливает стимулирующую выплату за интенсивность труда в размере 500 руб.

8.6. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, положением о профсоюзной организации учреждения:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения.

- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю согласие на их принятие.

- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или несогласие с намерением работодателя уволить работника.

- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

- вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;
- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.7. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией учреждения. О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в районной, городской газете.

8.8. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

9. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду (наименование органа).

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников учреждения.

В соответствии с п. 1.21. Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Администрацией Кемеровской области и работодателями области руководитель учреждения должен не реже одного раза в полугодие выступать с отчётом на общем собрании, (конференции) работников организации о выполнении коллективного договора.

Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля выполнения коллективного договора.

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

Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

9.3. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно

постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников.

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения с приложениями.
3. Форма расчетного листка.
4. Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем и с указанием продолжительности дополнительного отпуска.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеры.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБДОУ «Д/с № 10 «Гнёздышко»

Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем и с указанием продолжительности дополнительного отпуска.

Главный бухгалтер – 7 календарных дней.

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБДОУ «Д/с № 10 «Гнёздышко»

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Уборщик служебных помещений.
Дворник.
Повар.
Кухонный работник.
Младший воспитатель.
Сторож.

***Перечень оснований предоставления материальной помощи
и её размеры.***

Уходящим на пенсию по старости – 2000 руб.

Неработающим пенсионерам – 500 руб.

При рождении ребёнка у работника учреждения – 1000 руб.

В честь юбилея (50 лет, 60 лет) – 1000 руб.

На лечение работника и (или) его ребенка – 1000 руб.

В связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем – 2000 руб.

В связи со смертью близких родственников – 2000 руб.

В связи со смертью работника – 5000 руб.