

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ детский сад «Снежинка»



И.И. Собянина
Н.Н.Собянина

М.П.

«24» 10

2014 г.

От работников:
Председатель профсоюзной органи:
МБДОУ детский сад «Снежинка»



В.П. Денисова
В.П.Денисова

М.П.

«24» 10

2014 г.

Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Снежинка»

принят на общем собрании работни

«24» *октября* 2014 года

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано
в юридическо- правовом управлении
администрации Березовского района

«24» 10 2014 г.

регистрационный №

12.70

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

II.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация МБДОУ детский сад «Снежинка», именуемая далее «работодатель», в лице заведующего Собыниной Надежды Николаевны и работники МБДОУ детский сад «Снежинка» в лице председателя профсоюзного комитета Денисовой Валентины Петровны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ детский сад «Снежинка».

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, в частности с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и отраслевого тарифного соглашения по учреждениям образования Российской Федерации.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников дошкольного учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ. расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон

трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (статья 58 Трудового кодекса РФ).

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом (ст. 57 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные сведения и условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени и др.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (части 2 и 3 статьи 72 Трудового кодекса РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на совете организации с участием профсоюзного комитета.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, предоставить в профсоюзный комитет МБДОУ проекты приказов о сокращении численности штатов, плана-графика высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за два месяца.

Стороны договорились, что применительно к МБДОУ высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют такие лица, которые указаны в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации дошкольного учреждения (ст. 261 ТК РФ). При ликвидации дошкольного учреждения трудоустройство беременных женщин обслуживается государственной службой занятости в соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в Российской Федерации».

2.12. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в МБДОУ открывшихся вакансий.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2.15. При заключении трудового договора обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада работника, размер компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-175 Трудового кодекса РФ.,

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом МБДОУ.

4.2. Для работников МБДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Обслуживающий персонал мужчины - 40 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 133 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Привлечение работников МБДОУ детский сад к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ д\с. Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

К дежурству могут привлекаться только заведующая, завхоз, заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе, председатель профкома, старшая медицинская сестра, педагоги ДОУ.

4.8. Стороны договорились, что в МБДОУ возможна работа по совместительству. Работник мест право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 601 ТК РФ). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан "предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий (ст. 283 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать шестнадцати часов в неделю. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- выходные дни;
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска (ст. 107ТКРФ).

5.2. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.3. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный генеральным законом, оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

для педагогических работников: основной - 42 календарных дня, дополнительный: работающий в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 16 календарных дня:
- для остальной категории сотрудников: основной - 28 календарных дней, дополнительный: работающий в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 16 календарных дня.

5.5. Работодатель обязуется:

предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (согласно проведенной аттестации)

- поварам - 6 календарных дня.

5.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

5.7. Стороны пришли к соглашению, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей дошкольного учреждения.

5.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без .: хранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск ' . сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128 ТК РФ), иными федеральными законами.

5.9. Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной базовый оклад) (ст. П2ТКРФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат; - социальных выплат.

6.2. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета МБДОУ и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные выплаты (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок

окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

в дошкольных образовательных учреждениях - 30 процентов;

в учреждениях, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 27 процентов.

На социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

6.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами, Положением об оплате труда, а также настоящим коллективным договором.

6.5. Базовая единица установлена в размере 3 970 рублей. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

6.6. Должностные оклады:

- руководителя, его заместителей определяется путём произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу;

- специалистов учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу;

- служащих учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу;

- оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу. На должностной оклад руководителя, его заместителей, специалистов и служащих начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о материальном стимулировании труда работников в МБДОУ детский сад «Снежинка». Документ разрабатывается и реализуется администрацией МБДОУ, с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

6.9. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при повышении базовой единицы;

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);

- при присвоении почётного звания (со дня присвоения).

При наступлении у работника права на изменения заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам учреждения за текущий месяц, переводится на пластиковые карточки Ханты-Мансийского банка. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца.

6.11. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.12. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.12.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размера и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.12.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.12.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.12.4. Расходование средств из стимулирующего фонда, фонда доплат и надбавок, материальной помощи к отпуску, льготный проезд и провоз багажа к месту отдыха и обратно в соответствии с Положениями прилагаются).

6.12.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

6.12.6. Размер выплат за работу в ночное время к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) с начисленными на них районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате - 35% за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00).

6.12.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего Потника по болезни или отпуска.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

1. Работодатель обязуется:

1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ) для реализации этого права заключить АФФ соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их проведения, ответственных должностных лиц.

Обеспечение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

7.1.2. 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 (по согласованию) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по" охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

7.1.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)

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

7.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

7.1.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членом комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.13. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения, возникновения и распространения заболеваний.(ст.213 ТК РФ).

7.1.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему МБДОУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, предусмотренном действующим законодательством.

8.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях;

- при направлении в служебные командировки;
 - при переезде на работу в другую местность;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
- При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

8.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению, работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

8.4. Стороны договорились, что возмещение вреда потерпевшему, будет произведено в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8.6. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора.

8.6.1. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

а) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 первой части статьи 81 Трудового Кодекса РФ);

б) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 первой части статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при

условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

8.7. Единовременная выплата к юбилейным праздничным датам осуществляется работникам, состоящим в штате учреждения на дату издания распоряжения администрации района, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Единовременная выплата производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, по отдельному распоряжению администрации района за счёт экономии фонда оплаты труда.

8.8. Премирование работников учреждения по результатам работы за год осуществляется по решению руководителя учреждения и согласовывается с учредителем, в рамках и условиях, установленных отдельным распоряжением администрации Березовского района.

8.9. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

8.10. Работникам МБДОУ один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний и соответствует одному фонду заработной платы.

8.11. Финансировать оплату проезда к месту проведения льготного отпуска работника и обратно и провоз багажа неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям - студентам очного отделения до 23 лет) согласно ст. 325 ТК РФ.

8.12. Ежемесячно компенсировать часть коммунальных услуг в соответствии с перечнем Округа.

8.13. Руководители, заместители руководителя и педагогические работники МБДОУ детский сад «Снежинка» имеющие стаж работы не менее 10 лет в образовательном учреждении, расположенном на территории автономного округа при достижении пенсионного возраста, прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 базовых окладов (произведение базовой единицы умноженной на коэффициент образования) без учёта районного коэффициента и северных.

9. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органом Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта по мере их поступления.

9.2. Привлекать специалистов провести разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью

10.1.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением в установленном порядке трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.1.3. Профком принимает участие в расследовании несчастных случаев в дошкольном учреждении и профессиональных заболеваний.

Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в дошкольном учреждении.

Предъявляет работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашением.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением, а также с изменением условий труда (ст. 370 ТК РФ).

10.1.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в профсоюзный комитет дошкольного учреждения проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ст. 373 ТК РФ).

10.1.5. Председатели, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3. или 5. части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы 1% из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящим.

11.2. При структурной перестройке организации, при необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ст. 402 ТК РФ).

11.5. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 Трудового Кодекса РФ).

11.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

11.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

11.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ).

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

Зарегистрирован
в юридическо-правовом управлении
администрации Березовского района