


Председатель первичной профсоюзной организации

Афанасьева О.В.Афошина
« 15 » 03 2016г.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 62»

Синева Н.Ю.Синева
2016г.



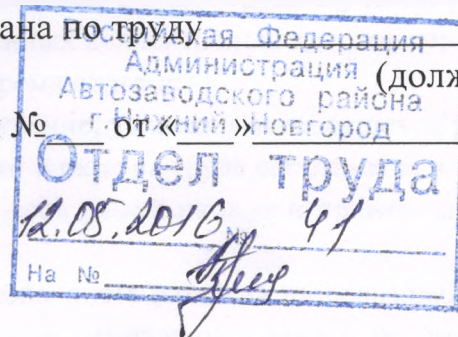
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 62»
(МБДОУ «Детский сад № 62»)
на 2016 - 2019 годы

Коллективный договор принят на Общем собрании Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 62» (МБДОУ «Детский сад № 62»), протокол от 02.06.2015г.2015г. № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Отдел труда Автозаводского района города Нижнего Новгорода

Руководитель органа по труду _____
Федерация
Администрация (должность, Ф.И.О.)
Автозаводского района

Регистрационный № _____ от « 12 » 08 2016г.



г. Нижний Новгород

2016год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2013 – 2015 годы, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 62» (далее Учреждение) в лице заведующего Синевой Натальи Юрьевны (далее «Работодатель») и трудовым коллективом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 62» в лице председателя первичной профсоюзной организации Афошиной Ольги Валентиновны (далее «Работники»).

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

1.4. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- рабочее время и время отдыха;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- предоставления более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами и положениями и др.

1.5. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех работников, сохранение штата работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (Трудовой кодекс РФ, ст.50).

1.7. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.8. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре и действует в течение установленного в нем срока.

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с законом «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

1.11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30,31 ТК РФ).

1.13. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ (ст.43) и настоящим коллективным договором.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1 Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

2.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, и являются обязательными приложениями к коллективному договору (ст.135 ТК РФ).

2.3. Работникам Учреждения гарантируется заработная плата не ниже минимальной, установленной законодательством Российской Федерации.

Материальное стимулирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.4. Оплата труда работников происходит на основании постановления администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202 (с изменениями) «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода».

2.5. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 62» основывается на основе единых

принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 62».

2.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца на сберегательную Карту через Сбербанк России. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.

2.8. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда работника (в том числе размер его оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), трудовая функция) работа по должности) и другие условия должны включены в трудовой договор (эффективный контракт).

2.9. Эффективный контракт- трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.10. Размер заработной платы работников образовательного учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, регулируется приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.11. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии).

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

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.12. Минимальные оклады работников образования определяются в зависимости от образования, наличия первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации в соответствии с приложением №1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ.

2.13. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.14. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад.

2.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

2.16. Расходы по оплате труда работников образовательного учреждения, в том числе различные виды материально стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного финансово-хозяйственным планом Учреждения, включая внебюджетные источники:

В МБДОУ «Детский сад № 62» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

2.17. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами МБДОУ «Детский сад № 62».

К основным критериям оценки работы относятся:

Критерии	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
сложность, напряженность, интенсив-	до 20

ность, степень ответственности и характер работы;	
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;	до 20
инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;	до 15
применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма, низкая заболеваемость;	до 10
наличие работы с родителями;	до 10
эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм;	до 10
организация практики студентов	до 5
работа со сторонними организациями	до 5
Выполнение нормативной посещаемости воспитанников	до 10

2.16. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

Критерии	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;	до 20
за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);	до 20
за особый режим работы;	до 10
отсутствие нарушений техники безопасности;	до 10

отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;	до 10
отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;	до 10
за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Детский сад № 62» среди населения.	до 20

2.18. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу).

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5%
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих и рабочих - в зависимости от общего стажа работы в отрасли образование.

2.19. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "Отличник образования СССР", "За высокие достижения", "За достижения в культуре", "За отличную работу", "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель"; работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10%.

2.20. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов в целом или конкретным работником. Возможно применение индивидуально-

го премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников МБДОУ «Детский сад № 62».

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 62» в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом МБДОУ «Детский сад № 62» в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.20.1. Основные показатели премирования:

Сохранение контингента обучающихся.

Участие в методической работе - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения.

Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы педагога - обобщение педагогического опыта.

Применение информационных технологий в учебной деятельности.

Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательной деятельности, включая индивидуальную работу.

Участие в работе районной психолого-медико- педагогической комиссии.

Участие в подготовке МБДОУ «Детский сад № 62» к новому учебному году, летне-оздоровительной работе.

Участие в создании здоровьесберегающей безопасной среды на территории МБДОУ «Детский сад № 62».

2.21. Размеры стимулирующих выплат в МБДОУ «Детский сад № 62» устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) в МБДОУ «Детский сад № 62», создаваемой приказом заведующего.

2.22. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника организации.

2.23. Оплату труда при выполнении работ различной квалификации производить в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 150) и настоящим коллективным договором.

2.24. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

2.25. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего

МБДОУ «Детский сад № 62» в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) ~~или~~ в абсолютном денежном выражении, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.27. Работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в размере до 12% от должностного оклада) в соответствии со специальной оценкой условий труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.28. Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения профсоюзного комитета, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.29. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время - не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

2.30. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

2.31. Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

2.32. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.33. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №2), утвержденные работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профкомом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников Учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превысить 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Подросткам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов, в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

3.4. 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, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные, и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

3.7. Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст126 ТК РФ).

3.8. Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.9. Женщинам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

3.10. Учреждение работает по пятидневной рабочей неделе; суббота, воскресенье и государственные праздники – выходные дни.

3.11. Время перерыва для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4. Профессиональная подготовка педагогов и переподготовка, повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том что;

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников согласно закона «Об образовании»;

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки(ст.187 ТК РФ).

4.3.3. Предоставить 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 ст173-176 ТК РФ .

4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников в государственных и муниципальных образовательных учреждениях действующих на данный период, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует:

5.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

5.2. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.81,82) и законом «О занятости населения».

5.3. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своей организации.

5.4. Предоставление преимущественного права для оставления на работе в случае высвобождения лицам, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ), а также:

работникам предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии);
 работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
 одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;
 работникам, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

6.5. Увольнение несовершеннолетних; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, только в случае полной ликвидации Учреждения с их обязательным последующим трудоустройством.

5.6. Предоставление работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении свободного времени для поиска работы 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

5.7. Повышение квалификации, переподготовку, обучение новой специальности работников, получивших уведомление о предстоящем высвобождении.

5.8. Предоставление дополнительных льгот высвобождаемым работникам в случае сокращения численности и штата:

- оказание материальной помощи размере 1000руб., если работник отработал в организации 10 лет;

- сохранение за работником права на получение льготных путевок на санаторно-курортное лечение, на базы отдыха, в детские оздоровительные лагеря.

6. ОХРАНА ТРУДА

По организации и обеспечению здоровых и безопасных условий труда в Учреждении стороны пришли к соглашению:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязан обеспечить:

6.1. На каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты по установленным нормам (ст.212 ТК РФ).

6.2. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно плана-графика, с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров работников, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

6.4. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, согласно требованиям ГОСТ ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда». Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.5. Определение степени ответственности должностных лиц и работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Руководители отделов, цехов, служб и иные работники могут быть полностью или частично лишены премий или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 1).

6.6. Предоставление при приеме на работу работникам информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах

по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

6.7. Недопущение применения труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.8. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

6.9. Предоставлять работающим моющие средства, согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ).

РАБОТНИКИ обязуются:

6.10. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

6.11. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

6.12. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

6.13. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по технике безопасности спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

6.14. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции ежемесячно всем педагогическим работникам учреждения, состоящих в трудовых отношениях с этим учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т. д.), а также работающим по совместительству при условии, что по основному месту работу они не имеют права на получение данной компенсации;

7.2. Работодатель организует в Учреждении места для приема пищи.

7.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

7.4. Материальная помощь выплачивается в целях социальной защиты работников Учреждения.

7.5. В пределах фонда оплаты труда Учреждения материальная помощь может выплачиваться к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти близких родственников;
- при несчастных случаях с работником;
- в случаях ущерба, нанесенного жилью и личному имуществу работника в случае пожара, затопления и иного бедствия.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

7.6. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

7.7. Материальная помощь выплачивается сотруднику по его личному заявлению. Размер материальной помощи определяется руководителем и указывается в приказе об оказании материальной помощи.

7.8. Обеспечение частичной оплаты питания работников.

7.9. Выделение путевок на лечение в санатории, базы отдыха, пансионаты, детские оздоровительные лагеря бесплатно или с частичной оплатой.

7.10. Работники учреждения освобождаются от платы за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении.

7.11. Стороны договорились:

7.11.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.11.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

7.11.3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

7.11.4. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

7.12. Работодатель обязуется:

7.13. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 3 рабочих дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка - 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день;

7.14. Предоставлять педагогическим работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.15. Награждение денежными премиями работников организации в связи с юбилейными датами.

7.16. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

7.17. Обеспечение профилактических медицинских осмотров работников организации.

7.18. Обеспечение всех помещений медицинскими аптечками.

7.19. Предоставление сокращенного рабочего дня на 1 час в день рождения работника.

Для пенсионеров:

7.20. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию согласно стажу работы в Учреждении.

7.21. Оказание социальной помощи и услуг на дому неработающим пенсионерам.

7.22. Профком:

7.22.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

7.22.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

7.22.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

7.22.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускать ограничений 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.

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

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.6, п.7 и п.8 ст.81ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом, (ст. 377ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, совещаний и других мероприятий.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.6,7 и 8 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ)

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития МБДОУ.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссии МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

8.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы;

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст.103 ТК РФ)
- принятие и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9. Обязательства профкома

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом " О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

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

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам суде.

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

9.8. Совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБДОУ и обеспечению их новогодними подарками.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

9.12. Участвовать в работе комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.14. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в МБДОУ.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями и соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

10.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее, чем один раз в год отчитываются на Общем собрании Учреждения.

10.4. Лица, подписавшие коллективный договор несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

Приложения к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 62».

2. Правила внутреннего трудового распорядка.

3. График работы сотрудников.

4. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5. Соглашение администрации и профсоюзной организации МБДОУ № 62 по охране труда.

6. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа, в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

7. Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.



ПРОШУРОВАНО,
ПРОНУМЕРОВАНО И
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ
14 ЛИСТОВ
Заведующий Н.Ю. Синева
» _____ 2016 года