

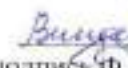
Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Увалинского детского сада «Гномик» № 4
на 2016-2019 год (ы)

От работодателя:
Заведующая МБДОУ
Увалинского детского
сада «Гномик» № 4
22.01.2016г

 А.А. Холодильникова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:
Председатель профсоюзной
организации МБДОУ
Увалинского детского сада
«Гномик» № 4
22.01.2016г
 В.С. Виндерголлер
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации Новоселовского района

Регистрационный № 1117 от «10» 01 2016г.

Руководитель органа по труду ведущий специалист юр.отдела

М.П.

 М.М. Мурзабекова

2016г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Увалинского детского сада «Гномик» № 4, именуемая далее «Работодатель», в лице заведующей Холодильщиковой Алевтины Алексеевны действующей на основании Устава, и работники МБДОУ Увалинского детского сада «Гномик» № 4, в лице председателя профсоюзного комитета Виндерголлер Валентины Степановны, действующей на основании протокола профсоюзной организации №1от 20.01.2016г.

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 Увалинского детского сада «Гномик» №4(далее Учреждение)

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 (далее профком) единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников 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 Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения 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 ч.1 ст.59 ТК. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом или иными Федеральными законами (ст. 58 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 Трудовым Кодексом РФ.

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 занимаемой ранее должности

или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ч.1 ст. 77 Трудового 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 72.2 Трудового Кодекса РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а так же 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 Учреждения 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.

2.10. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в детском саду свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения (ст. 261 ТК РФ). При ликвидации Учреждения трудоустройство беременных женщин обслуживается государственной службой занятости в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991г №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение на вновь открывшиеся вакансии.

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 Трудовым 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 Трудовым 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. 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. Продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать:

- воспитатель не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;
- медицинский работник не более 36 часов в неделю;
- учитель-логопед не более 20 часов в неделю;
- другие работники не более 40 часов в неделю.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 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.113 ТК РФ, с их письменного согласия и 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 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, 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. 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 воспитательно-образовательной работе, председатель профкома, главный бухгалтер, старшая медицинская сестра.

Не допускается привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

4.8. В Учреждении возможна работа по совместительству. Работник имеет 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. 60.1 ТК РФ).

4.8.1. 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).

4.8.2. 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).

4.8.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. 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).

4.8.4. 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).

4.8.5. 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.

4.8.6. 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).

4.8.7. 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. Видами времени отдыха являются:

- выходные дни;
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска (ст. 114 ТК РФ)

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.

Работники групп (воспитатели, помощники воспитателей) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня. Для остальной категории работников при восьмичасовом рабочем дне устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ)

5.3. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный Федеральным 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 воспитателей 42 календарных дня
- для музыкального руководителя, педагогов дополнительного образования (хореограф, руководитель изостудии, руководитель театральной студии) - 42 календарных дня;
- для заведующей, заместителя заведующей по воспитательно-образовательной работе 42 календарных дня;
- для остальной категории сотрудников 28 календарных дней.

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:

- повару: 7 календарных дней (на основании аттестации рабочего места);

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст. 116 ТК РФ).

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

5.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

5.8. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения 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 без 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, 5, 6 и 8 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 нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Новосёловского района, утверждённым постановлением главы администрации Новосёловского района, а также, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Фонд платы труда работников в Учреждении включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

6.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

6.4. Базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из базовых должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

6.5. Заработная плата работника Учреждения представляет собой 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, отличных от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.6. Работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие и иные поощрительные выплаты, премии. Все надбавки призваны стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на работника каких – либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.

6.6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, сложность контингента воспитанников, создание условий для сохранения здоровья воспитанников и применение инновационных педагогических технологий.

6.6.2. В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, конкретный размер которых определяется руководителем Учреждения по согласованию с членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.6.3. Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (рублях), ежемесячно на основании приказа руководителя.

6.6.4. Стимулирующие выплаты заведующей могут быть выделены из фонда заработной платы дошкольного Учреждения по приказу начальника отдела образования Новосёловского района.

6.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.9. Доплаты компенсационные:

- за работу в ночное время с 22.00. до 6.00. часов в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 12% к тарифной ставке или окладу.

6.10. Премирование и иные поощрительные выплаты:

6.10.1 Премирование и иные поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

6.10.2. Премирование работников и иные поощрительные выплаты по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышении уровня ответственности за порученную работу на основании приказа руководителя по согласованию с членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;
- первое, второе и третье места в смотре-конкурсе;
- высокие результаты по итогам года;
- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы;
- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках.

6.11. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 25 число; за вторую половину месяца 10 число.

6.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ), сохранение заработной платы при приостановке работы по ст.142 ТК РФ, при участии в забастовке и по климатическим условиям.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. 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 соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, 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. Проводить 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 включаются члены профкома и комиссия 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.

Проверка знаний работников Учреждения по охране труда проводится на начало учебного года.

7.1.4. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов обеспечивается за счет Учреждения.

7.1.5. Работники обеспечиваются специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

7.1.6. Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды обеспечивается за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)

7.1.7. Расследование несчастных случаев на производстве производится в соответствии с действующим законодательством и ведется 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 здоровые 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. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров обеспечить за счет средств работодателя.

7.1.15. Обеспечить право работников Учреждения на поддержание здоровья на рабочих местах, включая профилактику ВИЧ/ СПИДа.

7.1.16. Проводить мероприятия по предупреждению и профилактики ассоциальных явлений, в том числе алкоголизма и наркологии, ВИЧ/ СПИДа, распространяющихся среди работников.

7.2. Соблюдение правил пожарной безопасности:

7.2.1. Лица допускаются к работе на объекте только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности путем проведения противопожарного инструктажа.

7.2.2. Ответственный за пожарную безопасность, обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности на объекте.

7.2.3. Работники учреждения должны выполнять инструкции по пожарной безопасности.

7.2.4. Запрещается курение на территории и в помещениях складов.

7.2.5. При обнаружении пожара или признаков горения в здании, помещении (задымление, запах гари, повышение температуры воздуха и др.) необходимо:

а) немедленно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану (при этом необходимо назвать адрес объекта, место возникновения пожара, а также сообщить свою фамилию);

б) принять посильные меры по эвакуации людей и тушению пожара.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему Учреждением, 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, 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. Возмещение вреда потерпевшему производится 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 обучающимся 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 (п.1 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ);

б) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6.2. 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).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. 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

9.2. 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).

9.3 Предусматривать при заключении коллективных договоров порядок и сроки предоставления представителям выборных профсоюзных органов времени с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4. Профком имеет право:

- принимать участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний;
- защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в Учреждении;
- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять 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).

9.5. 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 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).

9.6. Председатели, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3. или 5. ч.1. ст. 81 Трудового Кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

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

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и принятию других нормативных актов (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. 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.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законом для его заключения.

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

10.4.1. 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.

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

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

10.4.4. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

10.4.5. 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.

10.4.6. 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.

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

10.4.8. 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).

10.5. Интересы сторон, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

10.6. 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 приостановление работы (забастовку).

10.7. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

10.8. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

10.10. 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.

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

Принят на общем собрании трудового коллектива МБДОУ Увалинского детского сада «Гномик» № 4

Протокол № 2 от 22.01.2016г

Председатель общего собрания: Налимова О.А. 