КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида детский сад № 9 «Сказка» города Мирного Архангельской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида детский сад № 9 «Сказка» города Мирного Архангельской области (МКДОУ № 9) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонниками коллективного договора являются:

1.2.1. работники организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;

1.2.2. работодатель организации в лице заведующего Семушиной Юлии Николаевны.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.4. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.5. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.8. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя МКДОУ, изменения наименования МКДОУ.

1.9. При ликвидации организации или смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В случае изменения собственности «коллективный договор» подлежит изменению или внесению дополнений при согласии двух сторон, и не противоречащих ТК РФ и законам РФ сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ). Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного

договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.14. Коллективный договор распространяется на всех работников МКДОУ № 9.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

– создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

– установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

– повышения уровня жизни работников и членов из семей;

– создания благоприятного психологического климата в коллективе;

– практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной действительности Работодатель и профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами.

2.3. Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ)

– Признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения;

– Обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;

– Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты;

– Своевременно вносить изменения в Правила Внутреннего трудового распорядка, Устав детского сада, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;

– Добиваться стабильного финансового положения организации;

– Обязательно знакомить вновь принятых на работу, с действующим коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами по роспись;

– Создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;

– Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
– Гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
– Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
– Обеспечить работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
– Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
– Вести коллективные переговоры;
– Рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
– Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
– Осуществлять обязательное страхование работников;
– Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и нормативными правовыми актами.

2.4. Профсоюзный орган обязуется:
– способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
– нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
– способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
– добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
– контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
– в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

3. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по

одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67, 68 ТК РФ).

3.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с правилами внутреннего распорядка, содержанием коллективного договора под роспись.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

3.4. В случае изменения условий трудового договора стороны вносят дополнения в трудовой договор. В случае несогласия работника, трудовой договор прекращается.

3.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

3.6. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме этого, к существенным условиям относятся: нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, ст.ст. 313-327 ТК РФ.

3.8.Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ.

3.9. Если замещение отсутствующего работника производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

3.10. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

3.12. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий за работниками, награждёнными правительственными наградами и работниками, которым осталось до выхода на пенсию не более 2-х лет.

3.14. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6-ти месяцев, средняя заработная плата с учётом месячного выходного пособия.

3.15. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности штата и добросовестно работающих в нём.

3.16. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

– приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

– по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;

– в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.17. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.18. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

4.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников;

4.1.2. графиком работы, графиком сменности воспитателей, составленным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доведенным до работников при инструктаже или на педагогическом совещании;

4.1.3. продолжительность рабочей недели определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 100 ТК РФ);

4.2. При необходимости Работодатель по согласованию с профсоюзным органом может установить индивидуальный режим рабочего времени для отдельных категорий работников.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов. Для женщин устанавливается сокращенная 36 часовая рабочая неделя (ст. ст. 91,320 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

4.6. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: рабочий по КОЗиС (сторож).

4.7. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более 2-х часов (ст.108 ТК РФ).

4.8. Работодатель обеспечивает возможность приёма пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям, младшим воспитателям) и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ).

4.10. Для обеспечения бесперебойной работы детского сада устанавливаются дополнительные льготы поварам – бесплатные обеды на период действия постановления мэра Мирного от 12.09.2002г. № 857 «О дополнительных льготах отдельным категориям работников ДОУ».

4.11. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день суббота, согласно «Правилам внутреннего трудового распорядка» (ст.111 ТК РФ).

4.12. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

5. ОТПУСКА

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 114 ТК РФ.

5.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней** в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

5.3. В соответствии со статьёй 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 предоставлять ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью **42 календарных дня** следующим категориям работников:

- заведующему МКДОУ;
- старшему воспитателю, заместителю заведующего по УВР;
- воспитателям;
- музыкальным руководителям;
- инструктору по физической культуре;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу.

5.4. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 предоставлять ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью **56 календарных дней** следующим категориям работников:

- учителю-логопеду.

5.4. В соответствии со статьёй 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

5.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 120 ТК РФ.

5.6. Средняя заработная плата работников для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней), либо за 3 месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положение работника. (Положение «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007г. № 922, ст.139 ТК РФ)

5.7. В соответствии со ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должности). В том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

5.8. В соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней.

5.9. Отдельным категориям работников:

5.9.1. За выполнение работы с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест, ст. 117 ТК РФ, в соответствии с территориальным

отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования «Мирный» и Мирнинской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ на 2012 – 2014 годы» установить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- старшей медсестре – 14 календарных дней;
- шеф-повару – 7 календарных дней;
- повару – 7 календарных дней;
- рабочему по стирке белья – 7 календарных дней;
- документоведу – 7 календарных дней.

5.9.2. За выполнение работы с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования «Мирный» и Мирнинской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ на 2012 – 2014 годы» установить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заведующий МКДОУ № 9 – 10 календарных дней;
- главный бухгалтер – 7 календарных дней;
- бухгалтер – 7 календарных дней;
- заместитель заведующего по АХР – 7 календарных дней;
- старший воспитатель – 7 календарных дней;
- заместитель заведующего по УВР – 7 календарных дней.

5.10. График ежегодных отпусков утверждать и доводить до сведения всех работников, с учетом мнения профсоюзного органа, не позднее 15 декабря.

5.11. График отпусков может изменяться по производственной необходимости или по заявлению работников с обязательным предоставлением соответствующих документов.

5.12. Работодатель имеет право переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок при уменьшении контингента детей в группах.

5.13. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска. Предоставлять неиспользованную, в связи с отзывом, часть отпуска по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год (1 часть не менее 14 календарных дней).

5.14. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии со ст.125 ТК РФ.

5.15. В соответствии со статьёй 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии денежных средств).

5.16. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьёй 127 ТК РФ.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст. 335 ТК РФ; порядок и условия отпуска определяются Уставом образовательного учреждения, территориальным отраслевым Соглашением.

5.18. В соответствии со статьёй 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) его ежегодный оплачиваемый отпуск или часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

5.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время в соответствии со ст. 267 ТК РФ.

5.20. В соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (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 в году;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
- для проводов детей в армию — 1 день;
- для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
- для ликвидации аварии в доме — 2 дня и т. д.

5.21. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

5.22. По личному заявлению работника можно присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно, полностью, либо по частям (статья 263 ТКРФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств государственного бюджета.

6.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

6.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 сентября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя выборного профсоюзного органа.

6.4. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКДОУ № 9».

6.5. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа (Ст. 144 ТК РФ).

6.6. Не допускать изъятия Учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств, предусмотренных на оплату труда.

6.7. Удержания из заработанной платы в случаях, предусмотренных законодательством, могут производиться не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности и в случаях, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

6.8.Выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с федеральным и областным законами «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение (п. 8 статьи 55 Закона РФ «Об образовании», п. 5 статьи 26 областного закона «Об образовании», письмо Минобразования РФ от л 25.11.98 г. № 20-58-4046/20-4) при целевом финансировании Учредителя.

6.9. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.10. Выплачивать заработную плату по месту работы два раза в месяц в соответствии с графиком: 15 и 28 числа каждого месяца.

6.11. Устанавливать:

Оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) с учётом повышающих коэффициентов:

Компенсационные выплаты к заработной плате:

– районный коэффициент – 20% (ст.316 ТК РФ);

– надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – от 10 до 50% (ст.317 ТК РФ);

Стимулирующие выплаты:

– в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников МКДОУ № 9. По результатам работы выплаты стимулирующего характера меняются (увеличиваются или уменьшаются) приказом заведующего.

6.12.Выплаты стимулирующего характера осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКДОУ № 9:

– надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
– надбавка за качество выполняемых работ;
– премии по итогам работы за год;
– премии за выполнение особо важных и сложных работ;
– ежемесячная надбавка за наличие знака отличия «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Выплачивать:

– материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску (при наличии средств экономии фонда оплаты труда) (Ст. 144 ТК РФ.).

6.13.Устанавливать компенсационные выплаты в виде надбавки к должностному окладу за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест; территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования «Мирный» и Мирнинской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ на 2012 – 2014 годы в следующих размерах:

- заведующему складом – 4%
- младшему воспитателю – 4%
- рабочему по КОЗИС (уборщице) – 4%
- инструктору по ФИЗО – 4%
- шеф-повару – 12%
- повару – 12%
- подсобному рабочему – 12%

6.14. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 ТКРФ;

6.15. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.16. В соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

7.2 Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на

каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТКРФ).

7.3. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет. Повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Работодатель обязуется:

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТКРФ.

7.5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

7.6. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результата аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, установленные законодательством.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ.

8.5. Обеспечивать учреждение правилами, инструкциями, другими нормативами и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по

перечню профессий и должностей, в пределах выделенных лимитов (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с гл. 36 ТК РФ.

8.9. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами.

8.10. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

8.11. Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ).

8.12. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

8.13. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

8.14. В учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзного органа. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТКРФ).

8.15. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

9. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Обязательства работодателя:

9.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

9.2. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей.

9.3. В соответствии со ст. 325 ТК РФ оплачивает работникам и неработающим членам их семей (неработающим мужу или жене, несовершеннолетним детям) проезд на территории РФ один раз в 2 года, с оплатой после предъявления проездных документов в пределах сумм, выделенных на эти цели.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

10.2. Профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

10.4. На основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза, профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30, 31 ТК РФ).

10.5. Профсоюзному органу предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы (ст. 377 ТК РФ).

10.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзной организации в размере 1% заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).

10.9. профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности детского сада.

10.10. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии.

10.11. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 п. 2, ст. 81 подпункт «б» пункта 3, ст. 81п.5 ТКРФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие предпраздничные дни, кроме субботников, объявленных Администрацией г.Мирный (ст.113 ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ).
- при предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа: пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- составление графиков сменности воспитателей по функционированию дежурной группы;
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст.194 ТКРФ).

10.12.Защищать права и интересы членов профсоюза, работников, уплачивающих денежные взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

10.14. Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков.

10.15. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

10.16. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда.

10.17. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников.

10.18. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

10.19. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.20. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

10.21. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

10.22. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников детского сада (при наличии путёвок в санатории и детские лагеря).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников МКДОУ № 9 на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

11.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган).

11.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.