

Начальнику
Тимашевской

МДОУ детский сад №32 направляет в Ваш адрес коллективный договор
2009-2011 годы

АДРЕС ОРГАНИЗАЦИИ: Краснодарский край, Тимашевский район,
Станица Медведовская, ул. Пушкина № 1

ПРЕДСТАВИТЕЛИ СТОРОН, подписавшие договор:

Житлова Людмила Владимировна – заведующая, тел. 8-(86130) 71-6-75
Чередниченко Светлана Геннадьевна – председатель профсоюзного комитета

ФОРМА СОБСТВЕННОСТИ – муниципальная

ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ- 50 человек, из них женщин -48 человек

ИНН- 2353014717

ОКВЭД- 80.10.1

Приложение: коллективный договор - 3 экземпляра,
Выписка из протокола заседания профсоюзного собрания,
Правила внутреннего трудового распорядка,
График работы,
Соглашение по охране труда
Положение об оплате труда работников.

Станица Медведовская
2009 г.

Сопроводительное письмо к коллективному договору

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №32 Муниципального
образования Тимашевский район
(МДОУ Д/С №32)

1. Наименование организации полное (согласно уставу) – Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №32 муниципального образования Тимашевский район
2. Адрес организации: Российская Федерация, Краснодарского края, Тимашевский район, станица Медведовская, улица Пушкина №1
3. Представители сторон коллективного договора:
Житлова Людмила Владимировна – заведующая, тел. 71-6-75
Чередниченко Светлана Геннадьевна – председатель Профсоюзного комитета коллектива
4. Численность работающих – 50 человек
В том числе женщин – 48 человек
В том числе подростков – нет
5. Реквизиты организации
ИНН – 2353014717
ОКВЭД – 80.10.1
ОКПО – 44809393
6. Количество работников, работающих по сменному графику – 25 человек,
в том числе в ночное время – 3 человека

Заведующий
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада комбинированного
вида №32
Муниципального образования
Тимашевский район

Житлова – Л. В. Житлова

*Адреса на 3 года
с 1.06.12 по 1.06.15*

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения Тимашевского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <i>25 мая 2012</i> г. №
<i>Вед. спец. Л. Житлова Л.В.</i>
<small>наименование должности, подпись, Ф.И.О.</small>

Управление социальной защиты населения департамента социальной защиты населения Краснодарского края в Тимашевском районе
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <i>01.06.2012</i> № <i>60/09-11</i>
<i>Вед. спец. Ефремов В.В. Мещеряков</i>
<small>наименование должности, Ф.И.О., подпись, расшифровка подписи специалиста</small>

Выписка из протокола № 1

Общего собрания трудового коллектива МДОУ ЦРР детского сада №32
станции Медведовской Тимашевского района

От 12.05. 2009 года
По списку - 50 человек
Присутствовало – 42 человека

Повестка дня

1. Утверждение Коллективного договора.

Слушали: Председателя профсоюзной организации Чередниченко Светлану Геннадьевну. Она познакомила с новым Коллективным договором, со сроком действия 3 года .

Выступили: Котова Татьяна Викторовна– воспитатель, Беспалова Любовь Павловна– помощник воспитателя.

Решили: Данный договор принять к сведению и утвердить с началом срока действия с 01.06.2009 года.

Голосовали : «За» - 42 человека
«Против» – нет.

Председатель _____ (Чередниченко С.Г.)
Секретарь _____ (Мурко Е.В.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования.

Трудовой договор направлен на повышение эффективности работы МДОУ д/с №32 (далее ДОУ), взаимную ответственность сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевых, краевых и территориальных тарифных соглашений.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующей ДОУ №32 и работниками ДОУ №32 в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ДОУ № 32, представляющего интересы работников.

1.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ДОУ №32, в лице ее профсоюзного комитета (далее профком), как единственного полномочного представителя работников ДОУ ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ними в соответствии с действующим законодательством и тарифными соглашениями всех уровней (ст. 37 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, тарифными и иными соглашениями (ст. 41 ТК РФ)

1.5. Коллективный договор заключается с 01.06.2009 по 01.06. 2012 и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В настоящий коллективный договор включаются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- формы, системы и размер оплаты труда;

- выплаты пособий, компенсаций, занятость, переобучение, рабочее время и время отдыха,
- включая вопросы предоставления продолжительности отпусков,
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением,
- контроль за выполнение коллективного договора, отказ от забастовок (ст. 41 ТК РФ).

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в ДОУ и заключенным работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ)

Работодатель обязуется издать приказ о назначении ответственных лиц за выполнение обязательств коллективного договора.

1.8. Стороны договорились, что:

- работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 3 дней после его подписания;
- профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем ДОУ (ст. 43 ТК РФ)

1.10. В течение срока действия коллективного договора: стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ), ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников ДОУ (ст. 44 ТК РФ, ст. 3 и ст. 13 Закона «О коллективных договорах и соглашениях»)

1.12. Все спорные вопросы по толкованию реализации коллективного договора решаются сторонами (ст. 40 ТК РФ)

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 01.06.2009 по 01.06. 2012г

2 . ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы ДОУ, повышение уровня учебно – воспитательного процесса, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ДОУ, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- своевременное представление смет на капитальное строительство и текущий ремонт сетей, здания, приобретение продуктов питания и материальных ценностей,

- создание безопасных условий труда: Безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, применение средств индивидуальной защиты, режим работы и отдыха работников, в соответствии с законодательством РФ, приобретение и выдачу спецодежды, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, обучению безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, периодических медицинских осмотров работников (приложение № 3), обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев, разработку и утверждение инструкций по охране труда, (ст. 212 ТК РФ)

- повышение профессионального уровня работников, при этом работникам , проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы

- с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом , иными нормативными правовыми актами , коллективным договором , соглашениями , трудовым договором , (ст. 196 ТК РФ)

- совершенствование оплаты труда: величина минимального размера тарифной ставки, ограничение оплаты труда в натуральной форме, ответственность работодателя за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными актами, коллективным договором, сроки и очередность выплаты заработной платы (ст. 130 ТК РФ)

- соблюдение порядка учета мнения профкома, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов по социально – трудовым вопросам (ст. 371 , ст. 372 ТК РФ)

- сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры работников посредством

переговоров (глава 3 ТК РФ, Закон Краснодарского края “ О социальном партнерстве в Краснодарском крае “).

2.3. В целях защиты социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ в рамках настоящего коллективного договора

профком обязуется:

- содействовать повышению эффективности учебно – воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины в ДОУ,
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей (ст. 189 . ТК РФ)
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы , других производственных и социально – экономических проблем (ст. 29 ТК РФ),
- добиваться от работодателя повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда, приостановки управленческих решений,
принятия локальных актов без необходимого согласия или учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ)
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

2.4 Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ),
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда,
 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников,
 - способствовать повышению эффективной деятельности ДОУ
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в котором работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда, а работник – выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

3.1. Содержание трудового договора регламентируется, в нем указывается дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция, права и обязанности сторон, условия оплаты труда, виды и условия социального страхования, условия об испытании, а также условия, не ухудшающие положение работника. (ст. 57 ТК РФ)

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ) Трудовой договор хранится у работодателя и работника.

3.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены отсутствующего работника, на время выполнения временных работ, с лицами, работающими в данной организации по совместительству, с пенсионерами по возрасту. а также лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера. (ст. 58 , ст. 59 ТК РФ.)

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

3.5. При приеме на работу работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОУ, до подписания трудового договора. (ст. 68 ТК РФ)

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, (ст. 77 ТК РФ) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)

- истечение срока трудового договора (п.2 ст. 58 ТК РФ) на определенный срок не более 5 лет
- расторжение трудового договора по инициативе работника, по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ)
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя
(ликвидация ДОО, сокращение штатов, несоответствия занимаемой должности, состояние здоровья в соответствии с медзаключением, недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения, прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, совершения по месту работы хищения, умышленного повреждения имущества, совершения работником аморального проступка (ст. 81. ТК. РФ)

3.7. Перевод работника на другую работу, изменение определенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях, указанных в статье 72 ТК РФ, осуществляется в порядке установленном законодательством, с письменного согласия работника. В случаях, установленных в статье 72 ТК РФ работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней. (ст. 72-74 ТК РФ)

3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

3.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией ДОО, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ “ О занятости населения в Российской Федерации “ и ст.ст. 178 – 181 ТК РФ,

- выходные пособия,
- оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией,
- предложение работнику другую имеющуюся работу в той же организации,
- при ликвидации новый собственник обязан выплатить работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

4 . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ (приложение № 1) графиком работы детского сада, графиком работы сотрудников (приложение №2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала ДООУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ)

4.3. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДООУ.

Дополнительные обязанности включены в должностные инструкции по должности - воспитатель

4.4 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, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ),
- в соответствии со ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ДООУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

4.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.7. 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 – инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, ст. 125 ТК РФ

4.9. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.10. В связи с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска:

- ненормированный рабочий день - 7 календарных дней,
- вредные условия труда - 7 календарных дней (приложение **№ 4**)

Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней,
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 5 календарных дней,
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней,
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней,
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней,
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней,
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья - до 14 календарных дней в год,

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней,
 - работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней,
- помимо предусмотренного законодательством представляются отпуска без сохранения заработной платы
- не освобожденному председателю совета трудового коллектива - до 2 календарных дней,
 - членам совета трудового коллектива - до 2 календарных дней,
 - уполномоченному по охране труда - до 2 календарных дней,
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до 3 календарных дней.

4.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемым учредителем, Уставом ДОУ и по их личному заявлению.

4.11. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учётом:

5.1.1. Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, сокращённая продолжительность рабочего времени согласно Постановлению ВС РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается не более 36 часов в неделю для женщин работающих в сельской местности. .

5.1.3. Государственные гарантии по оплате труда:

- оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам:
 - перечня выплат компенсационного характера;
 - перечня выплат стимулирующего характера.

5.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционального отработанному времени.

5.1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5.1.6. Оплата труда работников ДОО производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в смете учреждения на соответствующий финансовый год.

5.1.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 числа текущего месяца (часть 6 ст. 136 ТК РФ). При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (часть 1 ст. 136 Т.К. Р.Ф) Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (часть 2 ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня (часть 8 ст. 136 Т.К. Р.Ф)

5.1.8. Оплата за отпуск производится не позднее чем за 3 дня до его начала (часть 9 ст. 136 ТК РФ).

5.1.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 календарных дней ;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов сына в армию – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в год;
- не освобождённому председателю профсоюзной организации до 2 календарных дней;
- членам профкома – до 2 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.

5.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера:

- специалистам за работу в сельской местности – 25%;

- за работу в ночное время (с 20.00 до 6.00) – 35%
- вредные условия работы – 10-12%
- праздничные дни - двойная оплата.

5.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

5.3.1. Доплата за стаж работы:

- при стаже от 1 – 5 лет – 5%
- от 5 – 10 лет – 10%
- свыше 10 лет – 15%

5.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии: высшей категории – 15%
- первой категории – 10%
- второй категории – 5%

5.3.3. Доплата за звание «Заслуженный учитель, народный учитель» - 0.075%

5.3.4. За педагогическую работу с детьми – 30%

5.3.5. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю, помощнику воспитателя, установлением доплаты в размере 5% от оклада.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Расходование средств на премирование работников производить в строгом соответствии с Положением о премировании, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с профкомом и принимается на общем собрании трудового коллектива (ст. 135 ТК РФ). Лишение премии осуществлять только по согласованию с профкомом.

5.4.2. Работникам ДОО за работу в две смены осуществлять доплату в размере до 100% заработной платы.

5.4.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ и в размере среднего заработка, недополученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ) из общего фонда экономии заработной платы.

5.4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.4.5 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

5.4.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.4.7. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

5.4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.

6.2. 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 ДОУ (часть 2 ст. 196 ТК РФ).

В соответствии со ст. 196, ст. 197 ТК РФ.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет.

6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять

финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 3 % от фонда оплаты труда.

6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, проживание в гостинице и дорожные расходы.

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда. Для реализации этого права ежегодно заключать с профкомом соглашение по охране труда (приложение **№ 5**), обеспечивать его финансирование в сумме 0,1 % от фонда оплаты труда и выполнение включенных в него мероприятий (часть 1 ст. 226 ТК РФ)

7.2. Провести в ДООУ поэтапную 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, с последующей сертификацией (ст. 212 ТК РФ). В состав аттестационной комиссии включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда (ст. 212 ТК РФ). На начало учебного года организовывать проверку знаний работников ДООУ по охране труда.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДООУ.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение **№ 6**) часть 1, ст. 221 ТК

РФ. Приобретение, хранение, содержание в надлежащем состоянии средств индивидуальной защиты, спецодежды, обуви производить за счет работодателя (часть 2 ,ст. 221 ТК РФ).

7.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (ст. 219 ТК РФ). Проводить проверки условий и охраны труда. Проводить медицинский осмотр. Обеспечить индивидуальную и коллективную защиту (пожарную безопасность, огнетушители, сигнализацию, электробезопасность).

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

7.8. Совместно с профкомом проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ). О групповых тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать территориальный и краевой профорганы.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома (ст. 218 ТК РФ).

7.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 212 и ст. 370 ТК РФ, ст. 22 Закона РФ “ Об основах охраны труда в РФ “)

7.14. Работник ДОУ обязан:

- соблюдать требования в области охраны труда,
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- проходить обучение по охране труда и техники безопасности,
- инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда,
- немедленно извещать администрацию ДОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в ДОУ,
- в случае ситуации на рабочем месте, угрожающей жизни и здоровью детей или работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст. 214 ТК РФ п. 3 и п. 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).

8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

8.1. Работодатель и профком обязуется совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового

высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

8.3.2. Одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в ДОУ по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации по прежней профессии.

8.3.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ДОУ инвалидов.

8.3.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников ДОУ.

8.4. Стороны договорились, что:

8.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в ДОУ свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, педагоги при сокращении имеют право на перевод на нижеоплачиваемую работу.

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.4.1. Работникам, высвобожденным из ДОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения выплата выходного пособия в размере месячного заработка, при ликвидации организации, при несоответствии работника занимаемой должности, выплачивается двухнедельное пособие.

8.4.2. При появлении новых мест в ДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

8.4.3. работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДОУ в связи с сокращением численности или штата.

9. ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ ДОУ.

9.1. Профком обязуется обеспечить защиту прав и интересов работников ДОУ в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, оплаты и охраны труда, предоставления льгот и компенсаций, представительство и выражение их социально – трудовых, профессиональных прав и интересов активно участвуя в управлении ДОУ.

9.2. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления ДООУ (глава 8 ТК РФ, п. 3 ст. 16 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

9.3. Руководствуясь ст. 53 ТК РФ стороны определяют следующие формы управления ДООУ непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении ДООУ, учет мнения, согласование, предварительное согласование и др),
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов,
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре,
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДООУ, внесении предложений по ее совершенствованию,
- участие в разработке и принятии коллективного договора,
- другие формы

9.4. При принятии следующих локальных нормативных актов работодатель обязательно учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда работников,
- положение о премировании работников,
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры,
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы,
- форма расчетного листка,
- график сменности,
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей,
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска,
- соглашение по охране труда,
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами,

- список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска,
- план оздоровительно – профилактических мероприятий,
- другие локальные нормативные акты.

9.5 Работодатель обязуется:

9.5. В недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах

9.6. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией ДООУ в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения вопроса администрацией ДООУ или в комиссии по трудовым спорам, работник и профком обращаются в органы государственного надзора или в суд.

9.7. Рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профком будут рассматривать в строгом соответствии с действующим законодательством. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не приведут к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от них, не выполняет соглашения достигнутое в ходе коллективного трудового спора, то работники или их представитель приступают к ликвидации забастовки в соответствии с действующим законодательством.

10 . СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

10. Стороны договорились, что работодатель:

10.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания 100 рублей в месяц.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

10.2. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований)

10.3. Обеспечивает возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей в размере 100 % от должностного оклада, в соответствии с ФЗ

« Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 года , № 125 – ФЗ.

10.4. Оборудует комнату для отдыха и санитарно – бытовые помещения для работников в соответствии с санитарными правилами.

10.5. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

10.6. Распределение и выдачу путевок на санаторно – курортное лечение и отдых в ДОУ осуществляет профком по установленному порядку.

10.7. Один раз в полгода информирует коллектив ДОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, путевок на лечение и отдых.

10.8. Оборудует место для приема пищи.

10.9. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.10. Обеспечивает предоставление педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа предоставление коммунальных льгот, в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

10.11. Не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей – инвалидов до 16 лет.

10.12. Создает фонд социальной поддержки работникам, порядок создания и действия фонда социальной поддержки работников оговорен в «Положении о материальном поощрении работников детского сада №24 из фонда экономии заработной платы»

10.13. Представляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 137 –176 ТК РФ.

10.14. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ,

- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ.

10.15. Стороны согласились поощрять:

- победителей профессиональных конкурсов от 100 до 1000 рублей,
- за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10, 20, 25, 30 лет, в связи с 50 – летием , 55 – летием , 60 – летием в размере 1000 рублей.

10.16. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях от 200 до 500 рублей.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .

Стороны договорились, что:

11.1. 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.

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

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

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, п. 2, подпункту “б” пункта 3, и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также подпункту “ а “ пункта 6 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы

перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для

участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

11.9. Председатель, его заместители, члены профкома, уполномоченный по охране труда могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом “б “ пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также подпунктом “э пункта 6 ст. 81 ТК РФ с соблюдением согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 , 376 ТК РФ).

11.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития ДОУ.

11.11. Члены профкома включаются в состав комиссии ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ),
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ),
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ) - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные, и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 , 194 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
- другие вопросы.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

12. Профком обязуется:

12.1. 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 они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью:

- расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ДОУ,
- ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12.5. Направлять учредителю заявления о нарушении руководителем ДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

12.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников ДОУ и обеспечению их новогодними подарками.

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

12.10. Осуществлять контроль за:

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования,
- своевременно предоставлять работникам отпуска и их оплату,
- порядком проведения аттестации педагогических работников ДООУ.

12.11. 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 зарплате и страховых взносах работников.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13. Стороны договорились:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие орган по труду, а после регистрации профком в территориальный профорган.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

13.4. Рассматривают 1 раз в месяц все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

