

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ – д/с «Василёк»
Протокол от 22.07.2014г. № 08

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками (в лице профсоюзного органа) и
администрацией МБДОУ – д/с «Василёк» с. Любимово
Советского района Саратовской области
на 2014 – 2017 г.г.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ – д/с «Василёк»

 Н.В.Белова
Приказ от 22.07.2014г. № 63



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ – д/с «Василёк»
 А.В.Канаева
Протокол профсоюзного собрания
от 22.07.2014г. № 08

Регистрационный № 2495 от 22.07.2014 г.
Руководитель органа по труду



(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Применяемые сокращения:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.01.2014)

ТД - Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ с дополнениями и изменениями.

ФЗ «Об образовании» - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

Закон Саратовской области «Об образовании» - Закон Саратовской области от 28.04.2005 N 33-ЗСО (ред. от 28.11.2013) "Об образовании"

Основные понятия:

«базовый оклад» (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«выплаты компенсационного характера» – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

«выплаты стимулирующего характера» – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

учебно-вспомогательный персонал – педагогические работники образовательного учреждения, не имеющие аудиторной нагрузки, а также работники по общеотраслевым должностям служащих.

обслуживающий персонал – работники общеобразовательного учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада «Василёк» с. Любимово Советского района Саратовской области (МБДОУ – д/с «Василёк») Н.В.Беловой и работниками данного учреждения в

лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – А.В.Канаева), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее ФЗ РФ «О профсоюзах»), ФЗ «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно - бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (соответственно ст.41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ - д/с «Василёк» (далее ДОУ), действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ДОУ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора (в соответствии со ст.29,30 ТК РФ).

1.5. Работодатель и трудовой коллектив ДОУ признают выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем работников ДОУ, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать Коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учётом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами (ТК РФ, ФЗ «Об образовании», ФЗ РФ «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между заведующим ДОУ и профсоюзным комитетом. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложениями к Коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов профсоюзного комитета).

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2014-2017 г.г. до заключения нового Коллективного договора или изменения, дополнения настоящего Договора.

1.13. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет ДОУ обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене форм собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, он и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем стабильной занятости работника (в соответствии с его квалификацией, разрядом, стажем работы), который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение количества часов рабочей смены педагогических и других работников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст.74, ст. 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава ДООУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

Согласно ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

2.2.9. Сообщать профсоюзному комитету ДООУ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с председателем профсоюзного комитета ДООУ и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178 ТК РФ, ст.180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения, в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения:

- сохранение очереди на получение жилья от учреждения;
- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договора о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом ДООУ определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст.173-177 ТК РФ).

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета ДООУ.

2.2.23. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.24. Не увольнять при сокращении штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении, расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени МБДОУ - д/с «Василёк» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также расписанием воспитательно - образовательного процесса, годовым планом, графиком сменности, согласованными с профсоюзным комитетом ДОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

3.2. График сменности педагогических и других категорий работников («График работы работников»).

ГРАФИК РАБОТЫ

МБДОУ - д/с «Василёк» с. Любимово

Режим работы учреждения - 10,5 часовой

№ п/п	Должность	Ставка	Время работы	Перерыв на обед
1	Заведующий	1	с 8.00 до 17.00	с 13.00 до 14.00
2	Музыкальный руководитель	0,5	с 8.00 до 11.30	
3	Воспитатель I смена	1	с 7.30 до 14.50	с 12.10 до 12.40 (без отрыва от производства)
	Воспитатель II смена		с 10.40 до 18.00	
4	Младший воспитатель	0,5	с 7.30 до 11.10	
			с 14.20 до 18.00	
5	Повар – I смена	1	с 7.30 до 17.30	с 13.00 до 15.00
6	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды и белья	0,3	с 13.30 до 15.40	
7	Дворник	1	с 7.00 до 17.00	с 12.00 до 14.00
8	Сторож	0,5	с 8.00 до 12.00	
		1	с 6.00 до 10.00	
		1	с 18.00 до 6.00 с 6.00 до 18.00	с 12.00 до 13.00 (без отрыва от производства)

Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Для работников ДОО устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье).

3.5. 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;
- укороченные предпраздничные рабочие дни (сокращение на 1 час).

3.6. Составление режима полной занятости педагогических работников осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов более двух часов.

Рабочее время педагогических работников в период воспитательно-образовательного процесса определяется учебным расписанием выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета ДОО. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.8. Привлечение работников ДОО к выполнению работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета ДОО.

В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем работа учреждения, непредусмотренной Уставом ДОО, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению заведующего, с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, ст.97, ст.99 ТК РФ, ч.3 ст.113 ТК РФ.

3.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ). Вариант: продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час для всех работников.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством (ст.108, ст.110,

ст.111, ст.112 ТК РФ) выходных и праздничных дней (Приложение №1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»).

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня (устанавливается Правительством РФ, ст.334 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска всех категорий работников ДООУ составляет:

- заведующий ДООУ – 42 календарных дня
- воспитатели – 42 календарных дня
- музыкальный руководитель – 42 календарных дня
- младшие воспитатели – 28 календарных дней
- повар – 28 календарных дней
- машинист по стирке и ремонту белья – 28 календарных дней
- сторож – 28 календарных дней
- дворник – 28 календарных дней

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст.124, ст.125 ТК РФ.

3.13. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда:

повар – 7 календарных дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.16. Представлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Уставом учреждения (п.п. 4 п.5 ст.47 Закона РФ «Об образовании») и Приложение № 3 к Коллективному договору, «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года».

3.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- бракосочетание работника – 2 календарных дня
- похороны близких родственников – 3 календарных дня
- председателю профсоюзного комитета за общественную работу - 6 календарных дней.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
 - на рождение ребенка у близкого родственника – 1 день
 - родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней
 - в связи с переездом на новое место жительства – 1 день
 - при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня
 - для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня
 - неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 1 календарный день
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 кален. 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
- 3.20. Профсоюзный комитет ДОУ обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
 - предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников ДОУ;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Руководитель обязуется:

4.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме работникам не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: **10 и 25 числа.**

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников (Приложение № 4.).

4.4. Выплата заработной платы производится путём перечисления на пластиковую карту, в отдельных случаях - через МКУ ЦБ управления образования.

В размер ставки базового должностного оклада (оклада) не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.5. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. На педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.7. Оклады руководителей и базовые оклады воспитателей, а также других педагогических работников с учетом выплат за стаж, либо за квалификацию в МБДОУ д/с «Василёк» с. Любимово повышаются на 25% (для организаций, расположенных в сельской местности).

4.8. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливать исходя из следующих факторов: обеспеченность кадрами, других

конкретных условий в ДОУ с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом. Стабильную занятость на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливает заведующий ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9. Уменьшение или увеличение объема работы воспитателя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе заведующего ДОУ, возможны только в случаях:

- сокращение количества групп;
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного объема работы в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же ДОУ на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (погодные условия, карантин и другие случаи);
- восстановление на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту педагогическую работу;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.10. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ в следующих размерах:

- за работу в ночное время – 35%
- за увеличение объема работы – 12%
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере
- за работу в сверхурочное время оплату производить в размере, указанном в ст.152 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производит доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 50% тарифной ставки (оклада).

4.11. Установить в соответствии с Положением, разработанным в ДОУ, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, согласовывать с профсоюзным органом (Приложение № 5. «Выплаты стимулирующего характера»).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив заведующего ДОУ в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, неполученная, в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Время простоя по вине работодателя или по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.12. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.13. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.14. За выполнение работы, несвойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или представлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.15. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.17. Не допускать без согласования с профсоюзным органом ДООУ рассмотрение следующих вопросов:

- установление объема педагогической работы на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по специальной оценке условий труда работников ДООУ.

4.18. К оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах в особых условиях труда, устанавливаются доплаты (Приложение №2 к Коллективному договору).

4.19. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

4.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.21. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (базовых должностных окладов) производится:

- со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размеров ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня получения приказа из Министерства образования;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

5. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 259, 262, 287, ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст.178, 179, 180, 81, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст.167, 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов медицинского страхования;

5.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

5.2.5. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников ДОУ;

5.2.6. определить время и место для питания работников ДОУ;

5.2.7. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств профсоюзного бюджета ДОУ, а также использовать для этого и другие возможности;

5.2.8. соблюдать и предоставлять согласно ст. ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их

организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи госэкзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.9. Выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема педагогической нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства и не получающим по основной работе, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.3. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшие на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, имеют право на единовременное денежное пособие в размере пятидесяти тысяч рублей, которое выплачивается после подписания трудового договора в порядке и на условиях, установленных Правительством области, за счет бюджетных ассигнований областного бюджета в соответствии с п. 5 ст. 19 Закона Саратовской области «Об образовании».

5.4. В целях привлечения молодых специалистов к замещению отдельных должностей в образовательных организациях законодательством области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета предоставляется социальная поддержка гражданам, работающим в муниципальных образовательных организациях.

5.5. Установить согласно п.п. 1 п. 3 ст. 19 Закона Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - в размере 1601 рубля (Приложение №2 «Положение об оплате труда работников»).

5.6. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.47 закона РФ «Об образовании».

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией ДООУ, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия продлить на один год.

5.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Провести в ДООУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом ДООУ, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома ДООУ и комиссии по охране труда.

6.1.3. 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 и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ДООУ по охране труда не реже 1 раза в год.

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

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей (Приложение № 6).

6.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006г. N 255-ФЗ.

6.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДООУ на время приостановления работ органами госнадзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

6.1.10. 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.

6.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета ДОУ.

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

6.1.13. Создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома ДОУ.

6.1.14. Осуществлять совместно с профкомом ДОУ (уполномоченным по охране труда профкома) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий 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 не безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2. Работник в области труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законом и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация ДОО строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации (далее профком) является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профсоюзах»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;

7.2.6. работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.2.7. в целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (гл.378 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профсоюзах»);

- безвозмездно представлять профсоюзному комитету помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным

договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана указанных объектов осуществляется организацией;

- предоставлять бесплатное пользование профсоюзной организации ДОУ помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно - просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома ДОУ в порядке, определенном ст.82, ст.373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации ДОУ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ) заработной платы.

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома ДОУ на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.6. Предоставлять профкому ДОУ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДОУ.

7.3.7. Членов профкома включать в состав комиссий ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.8. С учетом мнения (по согласованию) с профкомом ДОУ рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

- профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение 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);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) 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);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.9. Представлять возможность профкому ДООУ, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

8. Обязательное пенсионное страхование

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на

страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФ РФ.

9. Обязательства выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета)

Выборный орган профсоюзной организации (далее профком) обязуется:

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

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

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

9.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

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

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9.11. Участвовать в работе комиссий ДООУ по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДООУ.

9.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека, на оздоровление работника ДООУ.

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

9.15. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

9.16. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

9.17. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.18. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

9.19. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профкомом ДООУ (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников ДООУ.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию, в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных нарушениях).

10.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.9. По требованию профсоюзного комитета ДООУ работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

ПРИЛОЖЕНИЯ

к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	29
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу с особыми условиями труда (выплаты компенсирующего характера).....	42
3. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.....	43
4. Положение об оплате труда работников.....	46
5.1. Положение о выплатах стимулирующего характера.....	60
5.2. Положение о выплатах компенсационного характера.....	92
6. Нормы обеспеченности работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	95
7. Соглашение по охране труда.....	96

ПРИЛОЖЕНИЯ к Коллективному договору

- 5. Правила внутреннего трудового распорядка.
- 6. Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу с особыми условиями труда (выплаты компенсирующего характера).
- 7. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
- 8. Положение об оплате труда работников.
- 5.1. Положение о выплатах стимулирующего характера.
- 5.2. Положение о выплатах компенсационного характера.
- 6. Нормы обеспеченности работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 7. Соглашение по охране труда.

