

Оглавление

1. Титульный лист календарного договора.	Стр. 1
2. Оглавление.	Стр.2
	Стр 2а
Раздел 1. Общие положения.	Стр.3
Раздел 2. Трудовые отношения.	Стр. 5
Раздел 3. Охрана труда и здоровья.	Стр.7
Раздел 4. Развитие кадрового потенциала.	Стр.8
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.	Стр.8
Раздел 6. Оплата труда и материальное стимулирование.	Стр. 11
Раздел 7. Охрана труда.	Стр. 14
Раздел 8. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.	Стр. 16
Раздел 9. Разрешение споров.	Стр. 17
Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.	Стр. 18
Раздел 11. Заключительные положения. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.	Стр.19
Раздел 12. Осуществление контроля выполнения обязательств коллективного договора.	Стр. 20
Раздел 13. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.	Стр.22
Приложение 1.	
Правила внутреннего трудового распорядка.	Стр. 23
Приложение 2	
Соглашение по охране труда.	Стр.29
Акт о выполнении мероприятий по охране труда за предыдущий календарный год.	Стр. 33
Приложение 3.	
Положение об оплате.	Стр. 35
Приложение 4.	
Положение о премировании.	Стр.67
Приложение 5.	
Положение об оказании материальной помощи работникам.	Стр.69
Приложение 6.	
Форма расчетного листа, выдаваемого сотрудникам при получении заработной платы.	Стр. 70
Приложение 7.	
Список должностей работников на медосмотр	Стр.71
Приложение 8.	
Перечень профессий для получения специальной одежды.	Стр.73
Приложение 9.	

Перечень профессий , имеющих право на бесплатное получение сmyвaющих средств	Стр.75
Приложение 10.	
Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	
Стр.76	
Приложение 11.	
Состав комиссии по трудовым спорам	Стр.77
Состав комиссии по охране труда	Стр.78
Протокол 1 общего трудового коллектива.	Стр.79
Приложение 12.	
Список работников, ознакомленных с условиями коллективного договора.	
Стр.80	
Приложение 13.	
Протокол 2 общего собрания трудового коллектива.	Стр. 81
Приложение 14.	
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.	Стр. 83

Основные разделы коллективного договора

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 5 города Ставрополя (далее - Учреждение). Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор составлен с учетом требований краевого, городского отраслевых соглашений.

Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 5 города Ставрополя, членов их семей и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 5, Загинайло Ирины Николаевны:

- работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 5 города Ставрополя, в лице председателя первичной профсоюзной организации Грицай Светланы Ивановны.

1.3. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

1.4. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (далее -ТК РФ), иным федеральным законам, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам Ставропольского края и настоящему коллективному договору.

1.5. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора (Ст. 44 ТК РФ).

1.9. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.10. Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- Трудового кодекса РФ.
- Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края.
- Соглашения по учреждениям образования города Ставрополя.

В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

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

В случае реорганизации коллектива их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора ими внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

В период действия коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

1.11. Содействовать эффективной работе учреждения, а также качественному труду присущими профсоюзу методами и средствами.

1.12. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

1.13. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников.

1.14. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях

конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

1.15. Принимать активное участие в разработке предложений к локальным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

Раздел II . ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работниками и администрацией, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании, отраслевым, краевым, городским соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - один передается работнику, другой хранится у Работодателя

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор, ст. 58 ТК РФ).

2.4. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока действия только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях непосредственно предусмотренных законом.

2.5. Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст. 59 ТК РФ допускается только с лицами, вновь принимаемыми на работу.

Гарантии при высвобождении:

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца предоставить в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (5 лет до пенсии)
- проработавшие в учреждении свыше десяти лет
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях
- работники, не имеющие других доходов.

2.6. Работникам, впервые уволившимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении 25 лет (мужчинам) и 20 лет (женщинам),

выплачивается выходное пособие из средств учреждения в размере 3000 (три тысячи) рублей.

2.7. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 82 ТК РФ).

2.8. Работодатель при приеме на работу знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями оплаты труда, с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

Профсоюзный комитет :

2.9. Следит за правильностью приема и увольнения сотрудников.

2.10. Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

2.11. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

2.12. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации - два месяца.

2.13 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приёме на работу не устанавливается для следующих категорий работников:

- беременных женщин,
- женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет,

2.14. Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профсоюзный комитета. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренных ТК РФ или иными Федеральными законами.

2.15. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

- свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- преимущественное право возвращения в Учреждение и занятие вакантных мест;

- посещение детских дошкольных учреждений детьми, уволенных работников на равных условиях с работающими;

- выплата выходного пособия в повышенном размере на 1,5% для лиц, проработавших в учреждении свыше 20 лет.

Работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за 3 месяца и в полном объёме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случаях ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек.
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве: 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих.
- увольнения 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

При сокращении численности или штата работников Учреждения не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

При наличии вакансий Работодатель выделяет не менее 2% рабочих мест, от численности работников рабочих мест для трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные учреждения среднего (полного) образования, образовательные учреждения начального профессионального образования.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.

III. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

3.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжело больных, одиноких, многодетных семей, одиноких пенсионеров и других с целью оказания адресной социальной поддержки.

3.2. Предоставляет дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы: 1 сентября - работникам, имеющим детей, идущих в 1 класс; 25 мая работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов.

3.3. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

Стороны договорились, что:

3.4. Работодатель обязуется организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет бюджетных средств (СТ. 213 ТК РФ).

3.5. Работодатель проводит обязательное медицинское страхование работников.

3.6. Работодатель ежегодно проводит анализ причин заболеваемости работников с временной и стойкой утратой работоспособности. По результатам анализа намечает меры по профилактике заболеваний.

Профсоюзный комитет:

3.7. Составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

3.8. Обеспечивает гласность в вопросах распределения путёвок в МУЗ «Центр восстановительной медицины и реабилитации» г. Ставрополя. Сообщает членам профсоюзной организации о наличии путевок в горком профсоюза в санатории с 20% скидкой членам профсоюза.

3.9. Организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд Учреждения.

План профессионального развития персонала утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома и является приложением к коллективному договору.

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях,

Работодатель предоставляет следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- возможность работать в режиме гибкого рабочего времени (с сокращенной на 1 час рабочей неделей);

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в количестве 3-х дней.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов – воспитатели, педагог-психолог; 24 часа – музыкальный руководитель, для других работников-40 часов в неделю

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

По распоряжению Работодателя отдельные работники могут, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций сверх установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения Профкома.

Работодатель:

5.1. Разрабатывает (по согласованию с профсоюзным комитетом) и утверждает график рабочего времени работников с учётом специфики их работы.

5.2. Разрабатывает и согласовывает с профсоюзным комитетом правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются), (ст. 190 ТК РФ).

5.3. Не имеет права требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ).

Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия и по договору об условиях дополнительной оплаты.

5.4. Составляет график отпусков по согласованию с профсоюзный комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.5. Имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечению 6 месяцев его непрерывной работы с момента приёма, а также (по соглашению сторон) оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев следующим категориям работников: женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, в порядке, установленном статьёй 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

Преимущественным правом получения отпуска в летнее, или удобное время, пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие 1-го и более детей до 18 лет;

Стороны договорились, что:

5.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

5.7. Ежегодно оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если: работнику своевременно не была предоставлена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден об отпуске за две недели до отпуска (ст.124 ТК РФ).

5.8. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, у которой есть ребёнок в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединён к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

5.9. Работник учреждения имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, по согласию сторон. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- родителям и жёнам военнослужащих (погибшим или умершим) – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки - в любое время;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня (ст. 128 ТК РФ).

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.11. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут (не более 2-х часов). Работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и принятия пищи в рабочее время (место, перечень работ определяется правилами внутреннего трудового распорядка) (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

5.13. Работа в выходные и праздничные дни разрешается только с письменного согласия работников и по согласованию с профсоюзный комитетом (ст.113 ТК РФ).

5.14. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска 42 календарных дня- для муз.руководителя, педагога-психолога, старшего воспитателя, воспитателя по физо, воспитателей подготовительной группы. 56-календарных дней- педагогов групп оздоровительной направленности . 28 календарных дней – для остальных работников-пом. воспитателя, завхоз, рабочий по стирки белья, дворник, садовник.

5.15. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, не имевшим в течение календарного года дней нетрудоспособности (больничных листов), по ходатайству профсоюзного комитета установить 2 оплачиваемых дополнительных дня к очередному трудовому отпуску или предоставить эти дни в любое удобное время по желанию работника;

- работникам, занятым работой с вредными и неблагоприятными условиями труда установить 7 оплачиваемых дополнительных дней к очередному трудовому отпуску или предоставить эти дни в любое удобное время по желанию работника;

- работникам, имеющим ненормированный рабочий день, согласно приложению 2.

5.16. Педагогическим работникам, имеющим 10 лет непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях, предоставляется по их желанию, неоплачиваемый отпуск до 1 года в соответствии с уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Профсоюзный комитет:

5.17. Не допускает привлечение сотрудников к выполнению работ не входящих в круг их прямых обязанностей без их согласия.

5.18. Следит за рациональным составлением расписания НОД, с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

5.19. Следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени младшего обслуживающего персонала, своевременного составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

5.20. Изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома в Положении об оплате труда. Условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

Работодатель обязуется:

6.1. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц (5, 20 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным днем или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.2. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме,

подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.136 ТК РФ). Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке по письменному заявлению.

Минимальная месячная заработная плата работникам, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, устанавливается в соответствии с нормами оплаты труда.

Помощникам воспитателя за непосредственное участие в педагогическом процессе, приобщение воспитанников к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков, производить доплаты к должностному окладу от 10% до 30% за счёт стимулирующих средств.

За интенсивность труда, высокую квалификацию, профессиональное мастерство, осуществляются доплаты к тарифной ставке воспитателям в размере от 10% до 35%.

Установить доплаты воспитателям, помощникам воспитателей за превышение наполняемости групп, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличения объёма выполняемой работы из расчета графика посещаемости воспитанников и норме наполняемости групп.

Установить работникам надбавки к должностным окладам в размере:

- за профессиональное мастерство воспитателям и специалистам - 15%,
- имеющим звание «Почётный работник» - 15%;
- за работу в группах оздоровительной направленности - педагогическим работникам производить доплату в размере 20% тарифной ставки, помощникам воспитателя- 20%

Работникам на период прохождения курсов повышения квалификации сохраняется средняя заработная плата.

Установить систему материального поощрения (премирования):

- по итогам работы за учебный год и финансовый год.
- к Дню Учителя.
- к 8 марта.
- за проведение открытых мероприятий для города, края.

Стороны согласились, что:

6.3. Запрещается принудительный труд, к которому относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере (ст. 4 ТК РФ).

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработанной суммы. Считать дни приостановки работы простое по вине работодателя (ст.142 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.5. Производить доплаты за совмещение профессий в размере от 20%-100% от оклада (ставки) заработной платы работника в пределах фонда заработной платы учреждения.

6.6. В случае необходимости привлекать воспитателей с их письменного согласия для замещения отсутствующих педагогических работников с учетом замещаемых часов. Оплату производить из расчета ставки заработной платы лица, осуществляющего замену.

6.7. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников (до ухода в отпуск) по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.143, ст.144 ТК РФ).

6.8. Осуществлять работу по своевременной и качественной подготовке материалов для аттестации педагогических кадров.

6.9. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемого к оплате в бухгалтерию.

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

Стороны договорились, что:

6.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в удобное для него время с оплатой или присоединением к отпуску.

6.12. За дни забастовок, признанных правомерными, работникам, участвующим в забастовке устанавливаются выплаты в размере среднего заработка за каждый день забастовки.

6.13. Минимальный размер оплаты труда работников не может быть ниже официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

Работодатель:

6.14. Осуществляет выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с № 5 г. Ставрополя» и «Положением о премировании педагогического и обслуживающего персонала МБДОУ д/с № 5 г. Ставрополя», которые согласовываются с профсоюзным

комитетом. (Положения - локальные акты прилагаются к Коллективному Договору).

6.15. Информировать работников о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения), а также их расходовании.

Профсоюзный комитет:

6.16. Осуществляет контроль правильного установления должностных окладов (ставок), своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией педагогических работников, своевременностью выдачи заработной платы.

6.17. Проверяет правильность ведения, заполнения и хранения трудовых книжек.

6.18. Оперативно вносит предложения по совершенствованию оплаты труда работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель совместно с Профкомом, комиссией по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении, выполнении Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Стороны договорились о необходимости:

7.1. Проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда за счет средств работодателя и фонда социального страхования.

7.2. Проводить со всеми поступающими, 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 помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

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

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.5. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников. Организовать совместный контроль состояния условий и охраны труда в учреждении.

7.6. Ответственный за организацию работ по охране труда назначается руководителем по приказу.

7.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

7.8. Организовывать ремонтные работы в группах и других помещениях ДООУ за счет бюджетных и внебюджетных средств.

7.9. Обеспечить в соответствии санитарно-гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

7.10. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников (ст. 212 ТК РФ).

7.11. Осуществлять эффективные мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.

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

7.13. Работникам МБДОУ д/с№5, имеющим детей дошкольного возраста, предоставлять для детей место в детском саду.

7.14. Своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда и выделить на эти цели средства в размере 0,2% от затрат.

7.15. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.16. Составить перечень рабочих мест, требующих первоочередной аттестации по условиям труда и провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

7.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда (Ст. 265 ТК РФ).

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами требования в области охраны труда.

Статья 214 ТК РФ обязывает работника:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков отравления;

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

Профсоюзный комитет:

7.19. Осуществляет контроль состояния охраны труда в рамках: административно-общественного контроля, дней охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности, участия в комиссиях по охране труда, аттестации рабочих мест по охране труда, по осмотру здания и сооружений, расследовании несчастных случаев.

7.20. Избирает уполномоченного по охране труда и обеспечивает его деятельность.

7.21. Участвует в приёмке учреждения к новому учебному году.

Стороны совместно:

7.22. Составляют и реализуют Соглашение по охране труда и проводят дни охраны труда (не реже двух раз в год).

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей Учреждения, предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- доплата к должностным окладам молодых специалистов, педагогов учреждения на период первых 3-х лет работы в размере 20%.

- для сопровождения, ребенка-первоклассника, в школу 1 сентября-1 день;

- на последний звонок - 25 мая, детей 9-11 выпускных классов -1 день;

- на похороны родных и близких-3 дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника-3 дня;

- проводов детей в армию-1 день;

- в связи с бракосочетанием работника-3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства-2 дня;

Профсоюзный комитет:

- проводит среди работников Учреждения обучение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

Обеспечивает обязательное социально-медицинское страхование всех работников.

IX. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЁННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

9.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

9.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл.60).

9.4. Члены профсоюзный комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзный комитета, а председатель профсоюзный комитета - органа вышестоящей профсоюзной организации.

9.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзный комитета, председателя профсоюзной организации -с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов -с согласия органа, членами которого они являются.

9.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трех месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

9.8. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного спора. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленным трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 409 ТК РФ).

9.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст.380 ТК РФ).

Профсоюзный комитет:

9.10. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл.61 ТК РФ.

9.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ТК РФ контроль соблюдения работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения.

10.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность профсоюзный комитета.

10.3. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права в профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление профсоюзных членских взносов в размере 1% от заработной платы работников, одновременно с зачислением на банковскую карточку (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется установить доплату за развитие социального партнерства, подготовку коллективного договора, контроль выполнения коллективного договора руководителю выборного профсоюзного органа. Доплату осуществлять как стимулирующую выплату за качество работы в баллах – выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями. (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе органов (на съездах, конференциях, пленумах, собраниях) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

10.6. Предоставляют возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

Профсоюзный комитет:

10.7. Информировать работодателя о своих решениях, касающихся деятельности профсоюза, о результатах проверок, связанных с соблюдением трудового законодательства.

10.8. Доводит до сведения работодателя и работников решение вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей достичь компромиссных решений.

11.2 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или правомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения несут ответственность по ст. 54 ТК РФ. Штрафом в размере 10% от оклада.

11.3 Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора и несут ответственность перед трудовым коллективом не реже 2-х раз в год:

- профсоюзный комитет:

Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрания.

- работодатель:

Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем своих обязательств по коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

11.4 . Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.

11.5 . Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем коллективном договоре возлагаются:

- со стороны работодателя на заведующего Загинайло Ирину Николаевну
- со стороны профсоюзной организации на председателя профсоюзного комитета Грицай Светлану Ивановну

11.6 . Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет труда и социальной защиты населения администрации г. Ставрополя.

11.7 При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11. 8. Настоящий Договор заключен сроком на 2014-2017 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Раздел XII . Осуществление контроля выполнения обязательств коллективного договора

Контроль выполнения обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие - Работодатель и Профсоюз, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее - Комиссия). Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в год.

В период действия коллективного договора Комиссия осуществляет постоянный контроль соблюдения сторонами принятых обязательств.

Для разрешения индивидуальных трудовых споров в Организации образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя (Приложение №3) . Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

Перечисление средств в профсоюз осуществляется в размере 1% от заработной платы по безналичному расчёту.

Профсоюзный комитет:

- содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе;

- осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приёма и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором, за уровнем жизни и заработной платы работников учреждения и вносят предложения в соответствующие государственные представительные органы по их улучшению;

- осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора;

- обязуется содействовать эффективности работы образовательного учреждения присущими профсоюзным органам методами и средствами, Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ;

- организует работу по заключению коллективного договора, соглашения по охране труда в соответствии с ТК РФ;

- осуществляет контроль соблюдения администрацией учреждения законодательных и иных нормативных актов по охране труда;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

- получает информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о стоянии условий и охраны труда;

- осуществляет проверку условий охраны труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда, способствует практике внесудебного разрешения трудовых споров;

- доводит до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу администрацией, органами управления образованием;

- доводит до сведения руководителя учреждения информацию, ЦС профсоюза, решения крайкома и горкома Профсоюза, документы, направленные в органы исполнительной и представительной власти;

- информирует трудовой коллектив, членов Профсоюза о принимаемых Профсоюзом мерах по их социально - экономической защите, осуществляет деятельность по разъяснению социально - экономических прав работников;