

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрации и трудового коллектива Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 125»
на 2016-2019 год

От работодателя:
Заведующий
А.Н. Кольцова
Приказ от «21» декабря 2016 г. № 153

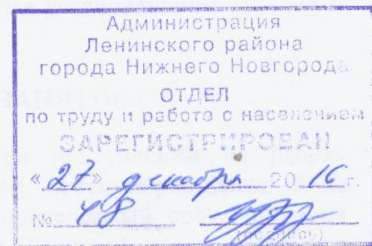


От работников:
Председатель профсоюзной организации
М.В. Гришина
«22» декабря 2016 г.

Принят на Общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 125»
Протокол № 3 от «21» декабря 2016 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду и работе с населением администрации Ленинского района г. Нижнего Новгорода

Руководитель:



г. Нижний Новгород
2016 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 125» (далее МБДОУ).

1.1.1 Коллективный договор заключен в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения.

1.1.2 Сторонами коллективного договора являются: Общее собрание работников в лице его представителя - председателя профсоюзной организации Гришиной Маргариты Валерьевны и работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ Кольцовой Ангелины Николаевны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, в частности с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и отраслевого тарифного соглашения по учреждениям образования Российской Федерации.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и Общего собрания работников

1.6.1. Работодатель признает представителем работников - Общее собрание работников

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с заведующим учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса (на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы). В случаях предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (статья 58 Трудового кодекса РФ). При заключении срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом (статья 57 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные сведения и условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, в том числе режим, продолжительность рабочего времени и др.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (части 2 и 3 статьи 722 Трудового кодекса РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на Общем собрании трудового коллектива.

О возможном массовом высвобождении работников, информация представляется в соответствующие службы занятости не менее, чем за два месяца.

Стороны договорились, что применительно к МБДОУ высвобождение является массовым, если сокращается 10 и более работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет

-родители ,имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации дошкольного учреждения (ст. 261 ТК РФ). При ликвидации дошкольного учреждения трудоустройство беременных женщин обслуживается государственной службой занятости в соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в Российской Федерации».

2.12. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в МБДОУ в случае открывшихся вакансий.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2.15. При заключении трудового договора обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным Федеральным Законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада работника, размер повышающих коэффициентов за образование, квалификационную категорию, выслугу лет и обязательных компенсационных выплат);

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иным Федеральным Законом.

Трудовой договор может быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.2.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие (или понижающие) коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. При регулировании рабочего времени в МБДОУ стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать:

- воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог - не более 36 часов в неделю;
- воспитатель группы компенсирующей направленности - не более 30 часов в неделю;
- учитель-логопед - не более 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель — не более 24 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре - не более 30 часов в неделю;
- другие работники - не более 40 часов в неделю.

При этом от работников требуется полная отработка установленного количества рабочих часов.

4.2. Стороны договорились, что в условиях работы воспитателей на двух группах, по мере производственной необходимости, использовать не четыре, а трех воспитателей; применение работы в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) или введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность учетного периода (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

Максимально допустимая продолжительность смены при указанном режиме составляет 12 часов всех (для всех возрастных групп). При этом нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.3. Стороны договорились, что для отдельных категорий работников: управленческого и хозяйственного персонала (заведующий, заместители заведующего, старший воспитатель, завхоз) устанавливается не нормированный рабочий день.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях не полного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 119 ТК РФ. с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день для отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работы, не предусмотренном Уставом МБДОУ. Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

К дежурству могут привлекаться только заведующий, зам. заведующего, старший воспитатель, завхоз, председатель профкома, педагоги-специалисты.

Не допускается привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц.

4.9. Стороны договорились, что в МБДОУ возможна работа по совместительству. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 601 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их заверенных копий (ст. 283 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ)

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. (ст. 286 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает.

5.ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1 Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- Выходные дни
- Праздничные дни
- Отпуска

5.2. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Работники групп (воспитатели, младшие воспитатели) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня. Для остальной категории работников при восьмичасовом рабочем дне устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа и не менее 30 минут(с 12ч. до 13ч.), который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.3. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный федеральным законом оплачиваемый отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- 42 календарных дня - для заведующего, зам. зав. по ВМР, старшего воспитателя, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, воспитателя;
- 56 календарных дней - для воспитателей групп компенсирующей направленности;
- 28 календарных дней - для оставшихся категорий работников.

5.5. Работодатель обязуется:

предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и рекомендации по итогам аттестации рабочих мест:

Председателю профсоюзного комитета устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 3 календарных дня.

Продолжительность данного отпуска сверх установленной нормы оплачивается за счет средств дошкольного учреждения (если позволяют финансовые возможности МБДОУ).

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

5.7. Стороны пришли к соглашению, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей дошкольного учреждения.

5.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 3 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128 ТК РФ), иными законами.

5.9. Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ,штатным расписанием.

6.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.3. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности (с учётом уровня образования и квалификационной категории)

6.5. В МБДОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 12% от должностного оклада работников.

- за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

6.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в Положении об оплате труда работников МБДОУ « Детский сад № 125»

6.7. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за наличие ученой степени, почетных званий- надбавка за выслугу лет;

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

- надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в данном Учреждении.

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также к профессиональным ,государственным праздникам, к юбилейным датам (50,55 лет)

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

.Основные показатели премирования:

- Сохранение контингента воспитанников - выбытие по инициативе родителя (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, перевод к другому педагогу.
- Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ Учреждения требованиям ФГОС, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ воспитанников), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.
- Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения.
- Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов.
- Наличие аналитической работы педагогического работника - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации образовательного процесса, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.
- Применение информационных технологий в образовательном процессе - использование технических средств в образовательном процессе.
- Участие в инновационной и экспериментальной работе.
- Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.
- Повышение квалификации в течение периода премирования - прохождение курсовой подготовки
- Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

6.8.В МБДОУ Работникам предусмотрена выплата материальной помощи.

Материальная помощь может выплачиваться:

- на приобретение лекарств или платного лечения сотрудников
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами(смертью сотрудника и его близких родственников,при несчастных случаях(авария,травма),в случаях пожара)
- в связи с тяжёлым материальным положением
- в связи со свадьбой,рождением ребёнка или иными обстоятельствами .вызвавшими серьёзные материальные затруднения

Размеры и условия осуществления стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в Положении об оплате труда работников МБДОУ « Детский сад № 125»

6.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской

Федерации (в рублях).

6.10. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 19 числа, за вторую половину месяца - 5 числа.

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

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрении современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить в учреждении спецоценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать комиссии по охране труда.

7.3. Для поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний охраны Труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 ТК РФ).

7.4. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ на время приостановления работ в связи приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками дошкольного учреждения, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.7. При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую медицинскую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации в воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранять до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент

происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств;

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, а именно управление образования Ленинского района и отдел охраны руда администрации Ленинского района города Нижнего Новгорода, другие органы статья 228.1 ТК РФ

- принять иные меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с действующим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 228 ТК РФ).

7.8. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включается специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель). Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим (ст. 229 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований инструкций по охране труда.

7.10. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой должны входить на приоритетной основе представители работодателя и представители Общего собрания работников.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашение) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

7.11. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ). В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда, вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 217 ТК РФ)

7.12. Работники МБДОУ обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Медицинские осмотры (обследования) осуществляется за счет работодателя (ст. 213 РФ).

7.13. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет бюджетных средств Учреждения, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и актами органов местного самоуправления. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: .

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя ст. 165 ТК РФ).

8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе даётся семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

8.3. Стороны договорились, что возмещение вреда потерпевшему, будет произведено в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии Трудовым Кодексом РФ.

8.5. Гарантии к компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора.

8.5.1. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

а) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 ст.81 Трудового Кодекса РФ);

б) расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6. Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения на юбилей, лечение, свадьбу, похороны по письменному заявлению работника (при наличии денежных средств в фонде оплаты труда)

8.7. Обеспечивает сотрудников учреждения одноразовым питанием установлением дотации по оплате труда в размере, определяющемся ежегодным постановлением Учредителя.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, ст.31 ТК РФ).

9.1.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением в установленном порядке трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.1.3. Профком принимает участие в расследовании несчастных случаев в МБДОУ и профессиональных заболеваний.

Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в МБДОУ.

Предъявляет работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашением.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением, а также с изменением условий труда (ст.370 ТК РФ).

9.1.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в профсоюзный комитет дошкольного учреждения проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. (ст.373 ТК РФ).

9.1.5. Председатели профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

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

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. При структурной перестройке организации, при необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

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

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

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

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

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может

быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

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

10.5. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 ТК РФ).

10.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

10.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

10.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней со дня его подписания сторонами.

Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда (План мероприятий по улучшению условий и охраны труда).
3. Перечни работ и профессий, работники которых имеют право на получение:
 - длительного отпуска;
 - спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

[Faint, illegible text from the reverse side of the page is visible through the paper.]

Пронумеровано,
Прошнуровано,
Скреплено печатью

14 ЛИСТОВ
(интервью)



Заведующий



А.Н.Кольцова