

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД № 93
«Уральские самоцветики»
Верх - Исетского района г. Екатеринбурга

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период 2013-2016 годы

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ - детского сада № 93
«Уральские самоцветики»


С. М. Яковенко
«13» сентября 2013 г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ - детского сада № 93
«Уральские самоцветики»


Е. А. Думачева
«13» сентября 2013 г.
М.П.

Принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 6 от 13 сентября 2013 г.)



Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификаций работников.....	8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	10
5. Рабочее время и время отдыха.....	12
6. Оплата и нормирование труда.....	15
7. Гарантии и компенсации.....	21
8. Охрана труда и здоровья.....	22
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	26
10. Разрешение трудовых споров.....	29
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	30

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
2. Соглашение по охране труда МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
3. Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
4. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
5. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
6. Положение о распределении педагогической нагрузки работников на новый учебный год МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
7. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на получение спецодежды и средств индивидуальной защиты МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
8. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
10. Перечень должностей работников, которым установлены доплаты за тяжёлую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - детском саду № 93 «Уральские самоцветики»; расположенном по адресу: г. Екатеринбург, ул. Ленинградская, 36 телефон факс 234-31-01.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников дошкольного образовательного учреждения, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице представителя - заведующего МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики» Яковенко Светланы Михайловны;
- работники дошкольного образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Думачевой Елены Анатольевны

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

1.9. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации Положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Заключившие коллективный договор стороны ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления дошкольным образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- согласование с профсоюзной организацией принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью второй ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе дошкольного образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.21. При согласовании локальных нормативных актов с профкомом работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляется проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для согласования.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 (пяти) рабочих дней, со дня получения проекта указанного локального нормативного акта, принимает решение о согласовании или несогласии с проектом данного акта.

В случае, если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования выборного органа первичной профсоюзной организации данный нормативный акт не может быть принят.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников МБДОУ (Приложение № 3);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ (Приложение № 4);
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности МБДОУ (Приложение № 5);
- Положение о распределении педагогической нагрузки работников МБДОУ -детского сада № 93 «Уральские самоцветики» на новый учебный год (Приложение № 6);
- Перечень профессий и должностей работников МБДОУ, дающих право на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МБДОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 8);

- Перечень должностей работников МБДОУ с ненормированным рабочим днем, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 9);
- Перечень должностей работников МБДОУ, которым установлены доплаты за тяжёлую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест (Приложение № 10);
- другие локальные нормативные акты.

Работодатель обязуется:

1.23. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.24. Довести текст коллективного договора до всех работников в течение 7 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

Работники обязуются:

1.25. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

Профком обязуется:

1.26. Содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения.

1.27. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

1.28. Профком обязуется разъяснять работникам дошкольного образовательного учреждения положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом дошкольного образовательного учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, знакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре оговаривать условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия обязательного социального страхования, льготы, компенсации и др.

2.8. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые обговорены в коллективном договоре.

2.9. Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.10. Объем нагрузки педагогическим работникам в соответствии с «Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении» устанавливать, исходя из количества часов по учебному плану (плану непосредственной образовательной деятельности), обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем нагрузки педагогического работника оговаривать в трудовом договоре и изменять только с письменного согласия работника.

2.11. Нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения групп и нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

Знакомить педагогических работников с их нагрузкой на новый учебный год, за два месяца до ухода в очередной отпуск в письменной форме под роспись.

2.12. При установлении работникам, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем.

Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.13. Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в дошкольном образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять только в том случае, если работники, для которых данное учреждение является местом основной работы и работники обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год устанавливать на общих основаниях и передавать приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.15. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора осуществлять только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.16. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.17. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.18. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора в связи с истечением срока его действия работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.19. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка, устанавливаться в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

Работники обязуются:

2.20. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.21. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.22. Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в коллективе, уважать права друг друга.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

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

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд дошкольного образовательного учреждения определяет работодатель (ст. 196ТКРФ).

3.3. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

3.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.6. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.7. Ежегодно предусматривать выделение средств в смете дошкольного

образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.8. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным с профсоюзным комитетом.

3.9. В обязательном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.11. В случае направления работника на курсы с целью повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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).

3.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.13. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.14. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.15. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет дошкольного образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.16. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

3.17. Основанием для выполнения является: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 г.г.

Профком обязуется:

3.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ)

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.3. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя и сокращением численности или штата (п.2. ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж которых менее одного года.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

Стороны договорились:

4.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.11. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

Профком обязуется:

4.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников дошкольного образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.13. Сохранять высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения (приложение 1);
- графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом и доведенным под роспись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом дошкольного образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

5.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и приёма пищи других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливать с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом дошкольного образовательного учреждения, и регулировать графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включать:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников.

5.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена.

Привлекать работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускать только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работу в выходной и не рабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей.

5.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной в Положении об оплате труда работников МБДОУ.

5.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

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

О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.11. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение 8) и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.12. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 3 дней;
- членам профкома - от 2 до 7 дней;
- другие случаи рассматриваются руководителем дошкольного образовательного учреждения индивидуально.

5.13. Предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе.

5.16. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

5.17. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом должностные инструкции для каждого работника.

5.18. Сохранять объем педагогической нагрузки, установленный тарификацией на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников. Сохранять преемственность групп.

5.20. Для обеспечения соблюдения прав работников обеспечить все рабочие места должностными инструкциями и инструкциями по охране.

5.21. Информацию о закрытии групп с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее чем за три месяца.

5.23. Обеспечивать льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- моложе 18 лет;
- имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;

- на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

5.24. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 9).

Профком обязуется:

5.25. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников дошкольного образовательного учреждения.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 3), а также осуществлять премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики» .

6.3. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.5. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности МБДОУ по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной служб по труду и занятости, Госпотребнадзора (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы).

6.6. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующих в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования

Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы).

6.7. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 93 «Уральские самоцветики»;
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ;
- Положение о порядке формирования и использования средств от деятельности, приносящей доход.

Выше перечисленные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

6.8. Работодатель производит индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», п. 3.2.2. - 3.2.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы, в дошкольном образовательном учреждении устанавливать следующий порядок повышения уровня реального содержания заработной платы:

6.8.1. При централизованном увеличении фонда оплаты труда работников за счёт средств бюджета:

- производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов ;
- в первую очередь индексировать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения;
- работодатель принимает решение о повышении заработной платы работников и о размере её индексации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.8.2. При увеличении фонда оплаты труда работников за счёт средств дошкольного образовательного учреждения, поступивших от приносящей доход деятельности:

- в первую очередь индексировать размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- решения о распределении части дохода на увеличение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, об индексации

заработной платы работников и размере индексации принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

6.9. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

6.10. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов на 1 ставку заработной платы.

6.11. Сохранять объем учебной нагрузки, установленной тарификации на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника).

6.12. Знакомить под подпись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74,162 ТК РФ).

6.13. Устанавливать объем нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

6.14. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.15. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

6.16. Извещать каждого работника через расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ .

6.17. Производить оплату временных простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.18. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.19. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.20. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 27 числа.

6.21. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить под роспись до сведения работников.

6.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.24. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.25. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в дошкольное образовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

6.26. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливать стимулирующие выплаты в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

6.27. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;
- б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2;
- в) педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливать выплату по повышенному коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы - 0,1.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

6.28. После истечения срока действия первой, высшей, педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

6.29. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты минимальному окладу, к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

6.30. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

СПИСОК

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы.
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель

6.31. Основанием для выполнения п.п. 6.26., 6.27 (г), 6.28. - 6.30. является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования

Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы.

Профком обязуется:

6.32. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующего характера.

6.33. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

6.34. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились:

7.1. Добиваться выделения для детей работников дошкольного образовательного учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях.

7.2. Юбиляров, работающих в дошкольном образовательном учреждении в честь 55-летия, 60 -летия, 65 -летия премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 3 000 рублей и в честь 50-летия - 1 500 рублей.

7.3. Премировать педагогических работников в честь 25-летия, 30-летия педагогической деятельности в размере 3 000 рублей и в честь 20-летия - 1 500 рублей за многолетний добросовестный труд (из стимулирующей части фонда оплаты труда).

7.4. Установить ежемесячные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за сложность и важность выполняемой работы:

- председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации - 20 % должностного оклада (ст. 377 ТК РФ);
- уполномоченному по охране труда - 10 % должностного оклада;
- председателю комиссии по социальному страхованию - 10 % должностного оклада.

7.5. Работодатель сохраняет систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией отдела образования Администрации Верх - Исетского района.

7.6. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу производить только на основании их личного заявления в профком.

7.7. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.8. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях - профилакториях «Бодрость», «Юбилейный», в санаториях южного направления.

7.9. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по этой путёвке.

7.10. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 93 (Приложение № 4).

7.11. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.12. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.13. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.14. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.15. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в дошкольное образовательное учреждение на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

7.16. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест за всё время работы в соответствующих условиях.

7.17. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

8.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

8.4. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда (один раз в три года). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств учреждения.

8.6. Обеспечивать работников сертифицированной 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 (Приложение №7).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

8.8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

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

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

8.11. 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.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 по результатам аттестации рабочих мест предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:

- сокращённую продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

- повышенную оплату труда - не менее 4 % тарифной ставки (должностного оклада).

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ). Осуществлять пересмотр инструкций по охране труда не реже чем один раз в пять лет. Каждое рабочее место обеспечить инструкциями по охране труда.

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

8.15. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда и создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, обеспечивать её работу.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников дошкольного образовательного учреждения через собрания трудового коллектива.

8.17. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между руководителем дошкольного образовательного учреждения и профсоюзным комитетом.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченного по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в дошкольном образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и вакцинацию для работников за счёт средств работодателя (ст. 231 ТК РФ). На время прохождения работниками медицинских осмотров, сохранять за ними место работы и средний заработок.

Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.20. Один раз в год производить анализ причин заболеваемости о временной и стойкой утраты трудоспособности (в конце календарного года) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

8.21. Направлять на работу по охране труда не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

8.22. Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводить не реже 1 раза в 5 лет с момента проведения последних измерений. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест. В

состав комиссии по аттестации рабочих мест в обязательном порядке включать представителей профкома, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда.

8.23. По результатам аттестации рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.24. Не реже одного раза в шесть месяцев под роспись проводить с работниками дошкольного образовательного учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения.

8.25. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда.

8.26. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации; пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в дошкольном образовательном учреждении.

8.27. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

Профком обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по аттестации рабочих мест, в административно-общественном контроле;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников дошкольного образовательного учреждения;
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников дошкольного образовательного учреждения в санатории, профилактории «Юбилейный», «Бодрость», санатории южного направления;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий

труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;

- 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения и проверки знаний по охране труда у работников учреждения;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- оказывать помощь администрации в подготовке дошкольного образовательного учреждения к новому учебному году.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- один раз в три года проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;
- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились, что:

9.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.5. Принимать решения с учетом мнения профкома (по согласованию) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

9.8. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт районной организации Профсоюза.

По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счёт районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (п. 7.2.4. Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 годы).

9.9. Предоставлять членам профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний созываемых Профсоюзом (п.7.2.5. Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 годы).

9.10. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.11. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

9.12. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по

вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и компенсационных выплат и другим социально-трудовым вопросам. (п. 7.2.3. Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 годы).

9.13. Включать членов профкома в состав комиссий дошкольного образовательного учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного 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, не противоречащие ТК РФ.

9.15. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются (п. 7.4. Соглашения Министерства общего и профессионального

образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»).

9.16. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения дошкольного образовательного учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.17. Обеспечить председателю профкома доступ к нормативным документам.

Профком обязуется:

9.18. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.19. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.20. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе.

9.21. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.22. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников дошкольного образовательного учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.23. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов дошкольного образовательного учреждения.

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

9.25. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем дошкольного образовательного 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).

9.26. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, в системе проводить работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников учреждения.

9.27. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление сотрудников учреждения в санатории - профилактории «Бодрость», «Юбилейный», в санатории южного направления.

- 9.28. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.29. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других.
- 9.30. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.
- 9.31. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.
- 9.32. Совместно с администрацией осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.
- 9.33. Из средств профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

X. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлять сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривать в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и утверждать на общем собрании трудового коллектива.

11.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

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

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



Исполнение
по

№ 4
С. М. Сулейманов