

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 21»
«город Бугуруслан»

Коллективный договор
между администрацией
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 21»
муниципального образования
«город Бугуруслан»
и коллективом работников
на 2016-2019 учебный год

МАДОУ муниципального образования
«город Бугуруслан» «Детский сад
комбинированного вида №21»

От работодателя:
Заведующий МАДОУ «Д/с № 21»
Гордиенко Т.Б. Гордиенко



От работников:
Председатель ППО
Латыпова А. С. Латыпова

Адрес: г. Бугуруслан, 2 микрорайон, 28; тел.: 4-40-23

Коллективный договор прошел уведомление и регистрацию в отделе по труду
Администрации МО «город Бугуруслан»

г. Бугуруслан

Регистрационная карточка

Коллективный договор между:

Администрацией МАДОУ «Д/с № 21» г. Бугуруслана, Оренбургской области и
первичной профсоюзной организацией работников образования и науки
на 2016 – 2019 годы

Регистрационный номер: № 6 03.03.16г.

Наименование предприятия:

Первичная профсоюзная организация МАДОУ «Д/с № 21»
г. Бугуруслана, Оренбургской области

Отрасль: образование

Численность работников по состоянию на 11.01.2016г: 56 человека

Стороны, подписавшие коллективный договор:

От администрации: Татьяна Борисовна Гордиенко

От профсоюза: Алия Салаватовна Латыпова

Дата принятия соглашения: 11.01.2016г.

Срок действия коллективного договора: 11.01.2016г. по 11.01.2019г.

Содержание:

Общие положения.

I. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности.

II. Участие работников и профкома в управлении организацией.

III. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа.

IV. Условия и охрана труда.

V. Оплата труда.

VI. Гарантия занятости.

VII. Обеспечение социальных гарантий работающих. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах.

VIII. Рабочее время и время отдыха.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение Законодательства о коллективных договорах.

X. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора.

XI. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

XI. Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2. График отпусков сотрудников.

3. График работы технического персонала.

4. Штатное расписание.

5. Перечень учреждений, организации и должностей, время работы которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования.

6. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам дошкольного образования.

7. Нормы выдачи моющих и обеззараживающих средств работникам.

8. Положение об организации работ с повышенной опасностью.

9. Постановление «Об утверждении списка цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда».

10. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам отпуска до одного года.

11. Положение о льготном предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение.

12. Положение о премировании работников образовательных учреждений.
г. Бугуруслана.

13. Положение «О стимулирующих надбавках».

14. Положение об условиях установления и произведение выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ.

0.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

0.1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК) иными законодательными и нормативными правовыми актами. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками сада на сохранение социального мира в организации.

0.1.2. Коллективный договор заключается между работодателем в лице заведующей детским садом Гордиенко Т.Б. и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Латышовой А. С.

0.1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального и жилищного обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

0.1.4. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

0.1.5. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждого из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Основные задачи – обеспечение четко налаженной работы в учебно-воспитательном процессе, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутри-садового инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников в целях выполнения поставленных задач.

1.1. Работодатель обязуется (ст.22.ТК):

1.1.1. Признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения (районного, городского);

1.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК).

1.1.3. Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами Внутреннего трудового распорядка (приложение 1), Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;

1.1.4. Своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка.

Устав детского сада, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;

1.1.5. Предусмотреть в Смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;

1.1.6. Обязательно знакомить вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;

1.1.7. Обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для обеспечения трудовой деятельности работников;

1.1.8. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.1.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.1.10. Гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;

1.1.11. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

1.1.12. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.1.13. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

1.1.14. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;

1.1.15. Рассматривать представление профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

1.1.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

1.1.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

1.1.18. Осуществлять обязательное страхование работников;

1.1.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами.

1.2. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК):

1.2.1. Предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

1.2.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

1.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности сотрудников и воспитанников;

1.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;

1.2.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

1.2.6. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

1.2.7. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

1.2.8. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;

1.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

1.2.10. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

1.2.11. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;

1.2.12. Оказывать помощь в получении консультации, связанной с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;

1.2.13. Представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его исполнением.

1.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК):

1.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

1.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

1.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

1.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

- 1.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 1.3.6. Бережно относиться к имуществу детского сада;
- 1.3.7. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

II. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников детского сада по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1. Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором;

2.2.2. Предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.2.3. Обсуждать с профкомом вопросы о работе детского сада, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;

2.2.4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст. 82 ТК);

2.2.5. Способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;

2.2.6. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;

2.2.7. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников детского сада.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни детского сада.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

3.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

3.2 Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

3.2.1. Экономического положения организации;

3.2.2. Реорганизации или ликвидации учреждения;

3.2.3. Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;

3.2.4. Предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;

3.2.5. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации сотрудников;

3.2.6. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК)

3.3. В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель представляет профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 370 ТК, ст. 28 п.1 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.4. Члены профкома не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране

труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

3.5. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На это время за ними сохраняется средняя заработная плата.

3.6. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

3.6.1. Бесплатная юридическая консультация;

3.6.2. Защита профкома в случаях индивидуальных трудовых споров;

3.6.3. Бесплатная защита в суде трудового конфликта с работодателем;

3.6.4. Получение материальной помощи из средств профсоюза.

IV. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

4.1.2. Обеспечивать разработку всех локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профкома;

4.1.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;

4.1.4. Устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;

4.1.5. Обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

4.1.6. Обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 7);

4.1.7. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.8. Организовывать проведение за счет средств муниципального бюджета обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы, среднего заработка на время прохождения медосмотров;

4.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

4.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;

4.1.11. При несчастном случае на работе производить выплат единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;

4.1.12. Не применять каких-либо санкции к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;

4.1.13. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда.

4.2. Права профсоюзного комитета:

4.2.1. Осуществлять контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда;

4.2.2. Предоставлять уполномоченным лицам профкома по контролю над состоянием и условиями охраны труда дополнительный оплачиваемый отпуск от 3-х до 5-ти календарных дней по согласованию с профкомом.

4.3. Работники обязаны:

4.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

4.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 4.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 4.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 4.4. Работники имеет право на:
- 4.4.1 Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 4.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 4.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 4.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 4.4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 4.4.6. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 4.4.7. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 4.4.8. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- 4.4.9. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- 4.4.11. Компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

V. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Производить оплату труда согласно законодательству РФ, разрядам и тарифным коэффициентам ЕТС (Постановление Правительства Российской Федерации № 795 от 14.10.1992г., Постановление Министерства труда РФ № 46 от 17.08.1995 г. Приказа Министерства образования РФ № 463/1268 от 31 08 1995г.), в соответствии со штатным расписанием, установленного разряда и фактически отработанного времени (приложение №4);

5.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждый месяц частями 15 и 30 числа каждого месяца, одна из частей которой составляет не менее 30%;

5.1.3. В случае задолженности по оплате труда (ст. 236 ТК): Работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплат заработной платы по день фактического расчета включительно; В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК);

5.1.4. Гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии действующим законодательством и нормативными актами;

5.1.5. Составлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящий работников на 1 сентября с профкомом;

5.1.6. Своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, званий по итогам аттестации;

5.1.7. Обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями;

5.1.8. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст.191 ТК;

5.1.9. Производить ежемесячную выплату пособий в установленном размере на приобретение методической литературы.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Организовывать общественный профсоюзный контроль направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

5.2.2. За несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать в соответствии ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обратиться в органы Роструд инспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора;

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;
- если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст.390 ТК)
- если работники и профком не согласны с решением КТС (ст.390 ТК)

VI. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

б.1. Работодатель обязуется:

б.1.1. Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;

б.1.2. В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности групп или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;

б.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению штатов производится только с учетом мнение профкома (ст. 82 ТК). В случае сокращения

преимущество получают сотрудники которые имеют более высокую квалифицированную категорию.

6.1.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (ст.81 п.1), либо сокращении групп или штата работников (ст.81 п.2) уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК).

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В МАДОУ ДЕТСКОГО САДА

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ НА СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПАХ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК);

7.1.2. Осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;

7.1.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;

7.1.5. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

7.1.6. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

7.1.7. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).

7.1.8. Выделять работникам детского сада к юбилейным датам – к 55-летию женщинам и к 60-летию мужчинам денежные средства в размере одного среднемесячного заработка.

7.1.9. Премировать работников, проработавших в организации 15-20-25-30-35 лет

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением право работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);

7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;

7.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

7.2.4. Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлением облсовпрофа № 53-1 от 16.03.1999г.;

устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;

7.2.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, получению дополнительных льгот и т.д.

7.2.5. Обеспечить контроль за премированием работников.

• VIII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Установить продолжительность недели – 5 дней

8.1.1. Заведующая и ее заместители работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели.

- 8.13. Специалисты работают по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели.
- 8.14. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и возлагаемыми на них Уставом сада и Правилами внутреннего распорядка.
- 8.15. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.
- 8.16. Расписание занятий составляется и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени воспитателя.
- 8.17. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение).
- 8.18. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы детского сада и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и согласовывается не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (приложение).
- 8.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 8.20. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляются за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29.6 (среднемесячное число календарных дней).
- 8.21. Работникам в случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и других обстоятельствах предоставляется отпуск до 5 календарных дней за свой счет (ст. 128 ТК).
- 8.22. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 128 ч. 2 ст. 263 ТК).
- 8.23. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.
- 8.24. Работающим инвалидам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 30 календарных дней в году (ст. 128 ТК).
- 8.25. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Уставом детского сада (ст. 335 ТК).
- 8.26. Педагогическим работникам, успешно обучающимся по заочной форме, предоставляется дополнительный отпуск.

IX. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

- 9.1. Контроль за выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.
- 9.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

13. Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собраниях работников.

14. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

15. Работодатель:

15.1. По требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;

15.2. В случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать профсоюз о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрания профсоюзной организации по переизбранию профкома.

16. Профком:

16.1. Информировует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;

16.2. В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные меры воздействия в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

X. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в детском саду и действующая в соответствии с законодательством.

В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

XI. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действителен в течение 3 лет

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

11.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников

11.4. При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения.

11.5. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

11.6. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.

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

