

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №69 «Мальвина»

от 01.01.2015г. до 01.01.2018г.

Принято
на общем собрании работников
протокол от 11.10.2014г. №3 _____

Коллективный договор
между работниками и работодателем
в МБДОУ детском саду №69 «Мальвина» города Тамбова
на 2015-2018 г.г. (с изменениями)

Представитель работодателя:

заведующий МБДОУ детским садом №69 «Мальвина»


_____/Т.В.Зоренко/
М.П.


Представитель работников:

председатель профкома


_____/Т.И.Катаранова/


УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	254-15 от 22.05.2015
На	20 (двадцать) листах
Начальник управления	

1. 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 комбинированного вида №69 «Мальвина» г. Тамбова (далее Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);

- работодатель в лице его представителя - заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом комбинированного вида №69 «Мальвина» Зоренко Татьяны Васильевны (далее, Работодатель).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер Работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально - трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников Учреждения, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждение.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Признать выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет детского сада единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

1.10.2. Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

1.10.3. Ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт Учреждения.

1.11. Профсоюзный комитет обязуется:

1.11.1. Содействовать эффективной работе Учреждения;

1.11.2. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.11.3. Воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2015 года.

2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, в целях улучшения социально-экономического положения работников Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, проекта «Модернизация региональной системы общего образования Тамбовской области», региональных законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании регионального и муниципального бюджетов обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Тамбовской области и органы местного самоуправления города Тамбова для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников;
- на охрану труда и пожарную безопасность в Учреждения, на специальную оценку условий труда;
- на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников Учреждения;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежемесячную выплату молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает целевое использование финансовых средств, в том числе представляемых Учреждению из бюджетов всех уровней бюджетной РФ и внебюджетных средств.

2.3.2. Обеспечивает соблюдение законодательства РФ при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством РФ налогов и сборов, а так же представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством РФ.

2.3.3. Обеспечивает планирование деятельности Учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством РФ.

2.3.4. Обеспечивает работникам Учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством РФ.

2.3.5. Создает и соблюдает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

2.3.6. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления Учреждения, в том числе:

- в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование; в том числе, в случаях возникновения конфликтов интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов;

- в состав комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера на основе применения демократической процедуры оценки эффективности работы различных категорий работников.

2.3.7. Обеспечивает разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка. Требует соблюдения работниками Учреждения правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.8. Обеспечивает выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

2.3.9. Осуществлять защиту сведений, составляющих государственную и (или) служебную тайну.

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.4.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.4. Способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и эффективному выполнению работниками трудовых обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления организацией, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом №273 –ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

2.4.6. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Стороны договорились, что участие работников в управлении Учреждением осуществляется непосредственно самими работниками или через профсоюзный комитет в следующих формах:

2.5.1. Участие в работе коллегиальных органах управления Учреждением в порядке, установленном уставом данной организации.

2.5.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ФЗ № 273 от 26.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», далее ФЗ № 273).

2.5.3. Создание комиссии с участием профкома как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы

различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.5.4. Создание рабочей группы с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

2.5.5. Участие работников и профсоюзного комитета, как их представителя, в формировании правового поля деятельности Учреждения, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.6. Проведение консультаций Работодателя с профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте Учреждения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились о том что:

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.1.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Учреждения.

3.1.5. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.6. Наименования должностей и профессий работников Учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в Учреждении.

3.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.9. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч., об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.1.10. Работодатель обеспечивает своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.1.11. Работодатель по условиям труда обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений установленных норм труда и отдыха, порядка наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласования с представительным органом работников;
- проводить работу по аттестации рабочих мест.

3.1.12. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника является объем учебной нагрузки:

-объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем в соответствии с действующим законодательством, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ детского сада №69 «Мальвина» по согласованию с представительным органом работников;

-право распределять педагогическую нагрузку предоставлено Работодателю с учетом мнения, представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником;

-Работодатель гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с представительным органом работников;

-учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих воспитательно-образовательную работу помимо основной, устанавливается Работодателем по согласованию с представительным органом работников. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

- увеличение учебной нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора

заключается в письменной форме.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.13. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.1.14. По инициативе Работодателя допускается изменение обязательных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы организации, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.1.15. Работники Учреждения, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.1.16. Предоставление педагогической работы лицам, указанным в п. 3.1.15. а также педагогическим, руководящим и иным работникам Учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и только при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.1.17. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.18. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.2. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., рег. № 19709).

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяются в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - **не более 36 часов в неделю.**

- **20 часов в неделю:**
- учителю-логопеду,
- **24 часа в неделю:**
- музыкальному руководителю.
- **30 часов в неделю:**
- инструктору по физической культуре

- **36 часов в неделю:**

- воспитателям дошкольных групп;
- педагогу – психологу,
- старшему воспитателю

Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени **40 часов в неделю**.

3.3.1. Режим рабочего времени педагогических работников регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 года № 2075"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

3.3.2. В исключительных случаях, Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, может вводить в Учреждении режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого режима работы. Порядок и размер компенсации определяется обеими сторонами в дополнительном соглашении. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

3.3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ.

3.3.4. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.5. Время летнего оздоровительного периода, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего продолжительности их рабочего времени.

В летний оздоровительный период работники, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения, осуществление пропускного режима и др.).

3.3.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.3.7. Работники могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со статьей 284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день, а в течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим

работникам» (с изменениями и дополнениями от 29.11.2003, 11.05.2007, 18.08.2008, 16.07.2009, 21.05.2012).

Другим работникам Учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.4.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

3.4.2. Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.4.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск,

3.4.4. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.4.5. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

3.4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.4.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами Учреждения.

3.6. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным Постановлением мэра города Тамбова от 26.07.2000 № 3732 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам города Тамбова».

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством. Порядок и условия предоставления такого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется на основании аттестации рабочих мест по условиям

труда и аттестационных карт.

3.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен также отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- регистрация брака работника – до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – до 2 календарных дней;
- рождение ребенка (супругу) – до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней.

3.9. Профком Учреждения осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны признают:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала Учреждения формируется за счет следующих источников финансирования:

- за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов,
- средств бюджета субъекта Российской Федерации – Тамбовская область,
- ежемесячных стимулирующих выплат из областного бюджета молодым специалистам Учреждения;
- единовременных стимулирующих выплат (лучшим учителям, лучшему педагогическому коллективу, участие в национальных проектах и т.п.).
- за счет организации платных образовательных услуг (в случае оказания услуг, не предусмотренных федеральными образовательными стандартами, на основании заявления родителей воспитанников и исключительно на добровольной основе).

Размер средней заработной платы педагогического работника определяется за отчетный период делением сформированного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на среднюю численность этой категории работников.

При определении величины средней заработной платы учителей экономические и бухгалтерские службы руководствуются указаниями Росстата по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников». Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

4.3. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда.

4.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом

первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области и города Тамбова.

4.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 № 970 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 № 1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования администрации города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы»; постановлением администрации города Тамбова от 25.08.2010 № 7533 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Тамбова» (с изменениями и дополнениями).

4.6. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником должно быть закреплено: его конкретная трудовая функция, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а так же конкретизируются условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4.9. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы, составляющую 20,24,25,30,36 часов в неделю.

4.10. Оплата труда работников состоит из должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов; доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

4.11. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы утверждаются решением Тамбовской городской Думы и устанавливаются «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №69 «Мальвина», который принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Повышающие коэффициенты, размеры и условия осуществления компенсационных выплат, порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий устанавливаются «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №69 «Мальвина», который принимается с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Учреждения, распространяются в полном объеме.

4.13. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному

времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.14. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.15. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, действующего на территории города Тамбова в соответствии с трудовым законодательством.

4.16. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об оплате труда работников МБДОУ детского сада №69 «Мальвина».

4.17. В «Положении об оплате труда работников МБДОУ детского сада №69 «Мальвина» устанавливается в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации, работниками, ответственными за опеку и попечительство, за работу с пенсионным фондом и т.д.).

4.18. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц) к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.19. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.20. Основаниями для начисления заработной платы работникам Учреждения являются:

трудовой договор, приказ Работодателя Учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.21. Работодатель обязан:

4.21.1. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.21.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Выплаты в производить: за первую половину месяца – 10 числа каждого месяца; за вторую половину месяца – 25 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

4.21.3. Сохранять оплату труда в размере средней заработной платы при приостановлении образовательной деятельности Учреждения в связи с установлением карантина, метеоусловиям и в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам Учреждения.

4.21.4. Производить работникам компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда в размере 4 (четыре) процентов тарифной ставки (оклада). Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам специальной оценке условий труда. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему ранее эту работу, осуществлять повышенную оплату труда.

4.21.5. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

4.21.6. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам Учреждения.

4.21.7. Работодатель признает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы средней заработной платы.

4.21.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- * при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- * при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- * при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- * при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- * при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

4.21.9. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.21.10. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.21.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.21.12. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного

образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.21.13. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.21. Профсоюзный комитет:

4.21.1. Принимает участие в разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.

4.21.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.21.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет:

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

5.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);

- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;

- права на участие в разработке учебных планов и программ;

- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;

- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;

- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в т.ч. через органы управления и общественные организации;

- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.1.5. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.6. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

5.1.7. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.8. Организуют работу в целях повышения профессионального престижа работников образования.

5.2 Работодатель:

5.2.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения.

5.2.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника.

5.3. Работодатель признает право профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязаны соблюдать норм ст. 47. части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

5.5. Стороны договорились о проведении совместного контроля Работодателя и профсоюзного комитета за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

5.6. Работодатель в целях реализации государственной политики в области занятости гарантирует:

5.6.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации;

5.6.2. Проведение с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

5.6.3. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

5.6.4. Предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

5.6.5. Недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

5.7. Стороны считают, что при изменении организационно-правовой формы, ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.8. Стороны договорились:

5.8.1. Проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

5.8.2. Содействовать обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;
- на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет Работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет Работодателя;
- на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- на периодический медицинский осмотр (обследование) за счет Работодателя;
- на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда.

6.1.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда» и «Методики проведения специальной оценки условий труда», утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н. и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.4. При выявлении в ходе специальной оценки условий труда новых рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном статьями 92, 117, 147 ТК РФ:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

- минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств Работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств Работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

6.1.9. Создать Комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, за счет собственных средств.

6.1.10. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт помещений.

6.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников по согласованию с представительным органом, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав.

6.2.2. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.4. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Учреждения, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.2.5. Содействовать работнику – члену Профсоюза в получении льготной санаторно-курортной путевки на лечение в санатории, подведомственные Тамбовскому областному объединению организаций профсоюзов.

6.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые Работодателем.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

7.1.2. Осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять средства социального страхования, остающиеся в Учреждении.

7.1.3. Оказывать материальную помощь работникам (в пределах фонда оплаты труда):

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- медицинским обследованием и лечением (при наличии подтверждающих документов);
- в связи с длительной болезнью работника (более 4 месяцев),
- тяжелым материальным положением, вызванным утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, иными непредвиденными семейными обстоятельствами;
- выдавать работникам в установленных случаях пособия и производить выплаты социального характера.

Размеры и порядок осуществления указанных выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №69 «Мальвина».

7.1.4. Сохранять срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам, но не более чем на один год по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность,
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;
- возобновление педагогической работы после прекращения работы в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида и других случаях, предусмотренных отраслевым

территориальным соглашением по образовательным организациям (учреждениям) города Тамбова на 2014-2016гг.

7.1.5. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

7.2.2. Доплата неосвобожденному руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3.2. С согласия работников создает базу данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.3.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Проводит правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются Работодателем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Работники и профсоюзный комитет, как представитель работников участвуют в формировании правового поля деятельности Учреждения, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель проводит консультации с профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проекта локальных нормативных актов и учитывает его мнение.

8.1.3. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников.

8.1.4. Профсоюзный комитет осуществляет в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ общественный контроль профсоюза за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий, том числе:

права на сокращенную продолжительность рабочего времени;

права на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;

права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

права на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет, порядок установления которого определен Постановлением Мэра г. Тамбова № 3732 от 26.07.2000;

права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные законодательными актами Тамбовской области.

8.1.5. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзный комитет вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.1.6. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Включает представителей работников, в т.ч. членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.2.2. Создает комиссию с участием профкома как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

8.2.3. Учитывает значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

8.2.4. Устанавливает стимулирующую выплату работнику, избранному председателем выборного органа профсоюзной организации. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда Учреждения.

8.2.5. Производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечисляет их на счет Тамбовской городской организации Профсоюза одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств применяется для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), но уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

8.2.6. Предоставляет необходимые нормативные акты и документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором;

8.2.7. Предоставляет в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи, множительной техникой и др.

8.2.8. Предоставляет возможность для размещения электронной профсоюзной странички на сайте Учреждения.

8.2.9. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:
Заведующий

Т.В.Зоренко

Представитель работников:
Председатель профкома

Т.И.Катаранова

М.П.