КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения дошкольного образования детей детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития детей «Искорка»
на 2013- 2016 г.

От работодателя:
Заведующий МАОУ ДОД
детский сад «Искорка»
_____Пинигина Г.В.
Приказ № _____
«___»_____2013 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Шилина Е.И.
Протокол № _____
«___»_____2013 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____
(указать наименование органа)

Регистрационный №_____от «_____»_____20___г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

с. Омутинское
2013 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: заведующая Пинигина Г.В., которая представляет интересы Муниципального автономного образовательного учреждения дошкольного образования детей детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития детей «Искорка» (далее по тексту - Учреждение), именуемая «Работодатель» и работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее по тексту - «Профком») Шилина Е.И.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.4. Целью настоящего договора является: определение взаимных обязательств работников и «Работодателя» по защите социально-экономических, трудовых прав и профсоюзных интересов работников Учреждения, поддержания оптимального уровня их жизни, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить «Профком» представлять их интересы во взаимоотношениях с «Работодателем» (ст.30,31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен «Работодателем» до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. «Профком» обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Стороны обязаны систематически освещать ход выполнения Коллективного договора, используя для этих целей общие собрания трудового коллектива не реже 1 раза в год и наглядную агитацию.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения, при смене председателя «Профкома».

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.13. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними положениями трудового договора, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.16. Договорившиеся стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы Учреждения и ходу выполнения Коллективного договора.

1.17.Настоящий договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

2.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

Заключив данный Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять, сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.1.Обязанности работодателя:

2.1.1.Обеспечить строгое соблюдение законодательства о труде и иных нормативных правовых актов РФ, направленных на улучшение социальных гарантий.

2.1.2.Обеспечить трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.1.3.Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.4.Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достиже - ний науки и техники.

2.1.5.Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников Учреждения, организацию их отдыха и досуга.

2.1.6.Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.1.7.Представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.8.Представлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а также существующих в Учреждении социальных программ (подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.1.9.Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями.

2.1.10.Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профкома, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников.

2.1.11.Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.1.12.Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.1.13.Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным и трудовым договорами.

2.1.14.Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения.

2.1.15.Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующего Профкома по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.16.Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.1.17.Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязан - ностей.

2.1.18.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.19.Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием «Работодателя».

2.2.Обязанности первичной профсоюзной организации:

2.2.1.Содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами, не вмешиваясь в ее хозяйственно-распорядительную деятельность, если эта деятель - ность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

2.2.2.Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда,

полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.2.3.Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.2.4.Добиваться от «Работодателя» приостановки (отмены):

--управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам Коллективного договора, соглашениям;

-- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ).

2.2.5.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений (ст. ст. 51, 370 ТК РФ).

2.2.6.Как минимум, выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.2.7.Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.2.8.Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждения, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.2.9.Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовых актов в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.2.10.Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда, инспекцию труда и контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.2.11.Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.2.12.Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.13.Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов Профкома.

2.2.14.Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3.Обязанности работников:

2.3.1.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч. 2, ст. 21 ТК РФ).

2.3.2.Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.3.Выполнять установленные нормы труда, способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству.

2.3.4.Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников.

2.3.5.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.6.Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба «Работодателю», его имуществу и финансам. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих и затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать об этом администрации.

2.3.8.Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на террито-

рии Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.9.Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

2.4.Работодатель имеет право:

2.4.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.4.2.Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3.Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными Законами.

2.4.4.Принимать локальные нормативные акты.

2.4.5.Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5.Профком имеет право:

2.5.1.Заслушивать информацию «Работодателя» (его представителей) по социально-трудовым и связанных с трудом экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации Учреждения;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором.

2.5.2.Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.5.3.Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.4.Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам Учреждения.

2.6.Работник имеет право на:

2.6.1.Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.6.2.Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3.Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.

2.6.4.Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложности труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5.Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.6.Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7.Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации работников.

2.6.8.Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными Законами и Коллективным договором.

2.6.9.Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.6.10.Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а, также на получение информации о выполнении Коллективного договора.

2.6.11.Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, незапрещенными законами, методами.

2.6.12.Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными Законами.

2.6.13.Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

3.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1.1.Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и Уставом Учреждения.

3.1.2.Прием на работу оформляется приказом «Работодателя», изданного на основании заключенного трудового договора в течение трех дней. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается «Работодателем» и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

3.1.3.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

3.1.4.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе «Работодателя» либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.1.5.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.1.6.Учебно-воспитательная нагрузка в выходные и нерабочие дни не планируется.

3.1.7.При заключении трудового договора «Работодатель» требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

3.1.8.При приеме на работу «Работодатель» обязан ознакомить работника со следующими документами: Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Коллективным договором, приказом по охране труда и соблюдения правил техники безопасности и иными локальными актами, принятыми в Учреждении.

3.1.9.В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании.

3.1.10.Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц:

- приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ

3.1.11.«Работодатель» не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.1.12.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.2.«Работодатель» обязуется:

3.2.1.Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок. «Работодатель» может устанавливать испытательный срок не более 3 месяцев (для работников пищеблока и для педагогических работников).

3.2.2.Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и «Работодателем», являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

3.2.3.Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменение ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. ст. 72-75 ТК РФ).

3.2.4.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.2.5.Сообщать Профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а

массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (п.2 ст. 12 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.2.6.Представлять в Профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.7.Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении более 10 лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от работы;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

3.2.8.Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов Учреждения одновременно двух работников из одной семьи.

3.2.9.Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии Учреждения и следующие категории работников, за исключением случаев ликвидации Учреждения:

-во время пребывания работников в декретном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
-женщин, имеющих детей до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);
-работающих инвалидов;
-лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном Учреждении;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.2.10.Расторгать трудовой договор с работником – членом Профсоюза по инициативе «Работодателя» только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.373 ТК РФ).

3.2.11.Использовать с учетом мнения профкома внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

-приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;
-выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
-использовать режим неполного рабочего времени по соглашению с работником и с предупреждением его об этом не позднее, чем за 2 месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.

3.2.12.Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата Учреждения, свободное от работы время (не менее 15 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.13.Заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств.

3.2.14.Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе «Работодателя» возможно только при сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ).

3.2.15.Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации Учреждения (ст. 180 ТК РФ).

3.2.16.В случае появления возможности, принимать новых работников с преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения, приоритет отдается работникам, добросовестно работавшим в нем до увольнения по сокращению численности или штата.

3.2.17.При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в

договоре аренды установление квоты для арендаторов по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

3.3.Профком обязуется:

3.3.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2.Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.3.3.Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.3.4.Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5.Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

3.3.6.Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома *(Приложение №1),* а также условиями трудового договора, должностной инструкции работника и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2.В Учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота и воскресенье, для сторожей устанавливается иной режим рабочей недели (работа по графику).

4.3.Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

4.4.Право на работу по неполному рабочему времени имеют:

-беременные женщины,

-один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, в иных случаях (по соглашению сторон).

4.5.Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется распорядком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома (ст.ст. 96,100,103,104 ТК РФ).

4.6.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство) с его письменного заявления, так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст. ст.99 ТК РФ).

4.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8.К работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе привлекаются работники только с их письменного согласия, с учетом мнения Профкома и по письменному распоряжению Работодателя (ст.ст.99,113 ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9.Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ), в том числе и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.10.Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.114,115 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.11.Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству.

4.12.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев

его непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. согласованию с Работодателем и в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

4.13.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем (ст.125 ТК РФ).

4.14.Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения (ст. 124 ТК РФ).

4.15.Продление и разделение, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения (ст.124 ТК РФ).

4.16.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

4.17.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными Законами, предоставляется в соответствии с действующим законодательством, по итогам аттестации рабочих мест *(Приложение № 3).*

4.18. Отдельным категориям работников (заведующей и главному бухгалтеру) установить ненормированный рабочий день, предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней *(Приложение № 7).*

4.19.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, суммируется с основным ежегодным оплачиваемым отпуском.

4.20.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

4.21.Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК, и иных случаях, определенных Федеральными Законами, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- до 14 календарных дней работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ);
- до 14 календарных дней работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 263 ТК РФ);
- до 14 календарных дней одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ);
- 3 дня в случае провода сына в армию;
- 3 дня в связи с переездом на новое место жительства;
- 4 дня неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- 3 дня членам профкома;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет – день 1 сентября;
- 4 часа работникам в день своего рождения;

4.22.Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом Учреждения (ст.55 п.5 Закона РФ «Об образовании» *(Приложение №1 к Правилам внутреннего трудового распорядка*).

4.23.Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производится в соответствии со ст. 139.ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.24.График дежурства административно-хозяйственного аппарата устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.25.**Профком обязуется:**

4.25.1.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части

времени отдыха. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

4.25.2.Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников Учреждения.

4.25.3.Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

4.25.4.Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.25.5.Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора и Положения об оплате труда, принятых в Учреждении и утвержденных с учетом мнения Профкома.

5.1.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, образования, стажа и сложности, выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2.Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения *(Приложение № 2).*

5.3.Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемом заведующей Учреждения в соответствии с должностью и квалификацией работника.

5.4.Минимальная заработная плата гарантируется работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки (времени), нормированного или иного задания, своих служебных обязанностей и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

5.5.В минимальный размер заработной платы не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные и социальные выплаты.

5.6.Премирование работников по результатам работы за отчетный период производится в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников Учреждения *(Приложение №1 к «Положению об оплате труда»).*

5.7.При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере не менее 50%.

5.8.Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем с учетом мнения Профкома один раз в год после реализации организационно-технических мероприятий.

5.9.Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

Изменение размеров должностных окладов производится:

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

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера оклада более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10.Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

5.11.Работодатель обязуется:

5.11.1.Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца. Стороны договорились выплату заработной платы производить 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.11.2.Работодатель, с учетом мнения Профкома, утверждает форму расчетного листа *(Приложение № 4).*

5.11.3.Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях). 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, кроме случаев предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.11.4.В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

5.11.5.Для расчета средней заработной платы устанавливаются 12 последних календарных месяца работы (ст.139 ТК РФ).

5.12.Профком обязуется:

5.12.1.Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.12.2.Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.12.3.Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора.

5.12.4.Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.12.5.Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6.УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1.Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1.Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования. Создать и укреплять службу охраны труда в Учреждении в соответствии с Постановлением Минтруда России от 08.02.2000г. № 14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в Организации».

6.2.2.Выполнять в установленные сроки комплекс организационно-технических мероприятий в соответствии с планом (программой) по улучшению условий и охраны труда с выделением финансовых средств на их выполнение *(Приложение № 5).*

6.2.3.Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие компенсации: - доплату к тарифной ставке (окладу) по результатам аттестации рабочих мест за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством - выдачу смывающих и обеззараживающих средств по установленным нормам в соответствии с действующим законодательством *(Приложение № 8).*

6.2.4.Повышать заинтересованность Профкома, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2.5.Рассматривать один раз в квартал на совместных заседаниях с Профкомом (уполномоченными трудовым коллективом лицами), совместных комиссиях вопросы выполнения раздела «Условия и охрана труда» в Коллективном договоре, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2.6.Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: - ограничить применение труда

женщин на работах в ночное время.

6.2.7.Обеспечить условия труда молодежи, в том числе: - исключить труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда; - установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.2.8.Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.9.Обеспечить работающих спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, моющими и обезжиривающими средствами и предметами (устройствами) для мытья и сушки рук производится бесплатно не ниже действующих норм *(Приложение № 9).*

6.2.10.Обеспечивать хранение, своевременно производить бесплатно стирку, сушку, дезинфекцию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ).

6.3.Профком обязуется:

6.3.1.Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.3.2.Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении, ее подразделениях.

6.3.3.Контролировать расходование средств на охрану труда.

6.3.4.Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев в Учреждении.

6.3.5.При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком (уполномоченные по охране труда) вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.3.6.При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком (уполномоченные по охране труда) вправе требовать от Работодателя, органа управления Учреждением, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить это требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.4.Работники обязуются:

6.4.1.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

6.4.2.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.4.5.Извещать немедленно 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).

6.4.6.В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и

коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

В области социального, медицинского и пенсионного страхования.

1.Работодатель обязуется:

7.1.1.Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим федеральным законодательством, для чего в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и профкома, которая осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в Учреждении.

7.1.2.Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

7.1.3.Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определенных законодательством.

7.1.4.Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.1.5. Создать все необходимые условия для прохождения работниками детского сада 1 раза в год комплексного медицинского обследования (через заключение договора с поликлиникой на профосмотр) *(Приложение № 6).*

7.1.6. Для всех желающих работников организовать проведение профилактических прививок от гриппа.

7.1.7. Производить расчет и оплату пособия по листу временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы.

7.1.8.Устанавливать выплаты ежегодных пособий работникам на оздоровление в период отпуска в размере до ½ должностного оклада при наличии денежных средств в Учреждении. Для лиц, вновь принятых на работу, в течение календарного года выплата ежегодных пособий производится по усмотрению администрации Учреждения и профсоюза.

7.1.9. Предоставить работнику в случае ухудшения состояния здоровья по его заявлению 5 дней неоплачиваемого отпуска в течение года без предъявления больничного листа.

7.2.Профком обязуется:

7.2.1.Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

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

7.2.3. Содействовать обеспечению работников Учреждения страховыми медицинскими полюсами.

7.2.4. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

7.2.5. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оказанию медицинских услуг работникам.

В области организации отдыха работников и их семей.

7.3.. Работодатель обязуется:

7.3.1. Работникам (кроме педагогов), уходящим на пенсию из Учреждения выплачивать единовременное вознаграждение в размере должностного оклада при наличии финансовой возможности Учреждения.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Приглашать бывших работников учреждения на праздничные и культурно-массовые мероприятия.

7.4.2. Из средств Профкома выделять денежные средства на поздравления и приобретение подарков членам профсоюза ко Дню рождения, Новому году, профессиональным праздникам, Дню Защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам) и т.п.

7.5.В области работы с молодежью.

Профком обязуется:

7.5.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

8.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

8.4.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.5.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.6.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором. Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374,376 ТК РФ).

8.7.Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.8.Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда и стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания и снятие его (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалифи - кации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

8.10.Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных

законодательством и настоящим коллективным договором.

8.11.Уволнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к согласию в том, что:

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и кадров для нужд детского сада.

9.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития детского сада.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1.Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников.

9.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет, через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

9.3.3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

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

Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

9.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.3.6. Создать условия для плодотворной работы Совета педагогических работников.

9.3.7.Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

9.3.8.Работники Учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего Коллективного договора не принимают участие в забастовках.

9.3.9.В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

10.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2.Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3.Осуществлять контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываться о результатах контроля на общем собрании 1 раз

в год.

10.4. Рассматривать в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законом.

В соответствии со статьями 147, 153, 154 и 372 Трудового Кодекса Российской Федерации и Устава АНО д/с «Искорка» внести дополнения в 4 раздел « Рабочее время и время отдыха»:

«Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ:

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а именно производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра), осуществляемой на основе графиков работы или приказов по учреждению в случае замены.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, Положением о системе оплаты труда, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников АНО д/с «Искорка», трудовым договором.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, Положением о системе оплаты труда, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников АНО д/с «Искорка»,, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа с вредными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со статья 147 ТК РФ.

Оплата труда работников, занятых с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым с вредными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются заведующей АНО д/с «Искорка», с учетом мнения профсоюзного комитета работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором, в пределах 12 процентов должностного оклада (ставки).»