

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «СКАЗКА»
на 2012 - 2015 годы

От работодателя:
Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего
вида «Сказка»

 /Н.Н.Пашкова/
(подпись, ф.и.о.)


20 12 г.

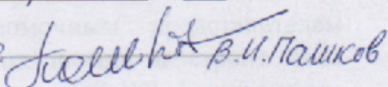
От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
общеразвивающего вида «Сказка»

 /Н.Н. Рудакова/
(подпись, ф.и.о.)

«05» марта 20 12 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
Организационно-правовой отдел администрации МО «Коношский
муниципальный район»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 90 от «14» марта 20 12 г.

Зам. начальника орг.-правового отдела  В.И.Пашков

М.П.



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя - заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Сказка» Пашковой Надеждой Николаевной, действующей на основании Устава и работниками в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Рудаковой Нины Николаевны, действующей на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячно из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации (через

бухгалтерию учреждения) взнос в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ст.30, ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41,44 Трудового кодекса РФ).

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

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 05.03.2012 г.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) * профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Сказка».
- 3) Положение о компенсационных выплатах работникам МБДОУ детский сад «Сказка».
- 4) Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Сказка».
- 5) Соглашение по охране труда.
- 6) Положение о премировании работников МБДОУ детский сад «Сказка».
- 7) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 8) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 9) Перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными и за выполнение которых работникам устанавливается доплата.
- 10) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 11) Положение «О порядке обработки и защиты персональных данных работников МБДОУ детский сад «Сказка».
- 12) Другие локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- учет мнения (по согласованию) профкома;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

2.2.3. оформлять изменение 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 Трудового кодекса РФ);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

- 2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;
- 2.2.6. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса);
- 2.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 2.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- 2.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- в) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- г) работники моложе 18 лет;
- д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- е) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ж) неосвобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- з) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;

2.2.10. предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.2.11. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127,178, 180, 318 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.12. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- 2.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);
- 2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 2.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы сотрудников МБДОУ, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома (ст. ст. 100, 103, 104, Трудового кодекса), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, Коллективным договором.

3.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников МБДОУ с учетом особенностей их труда устанавливается разная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», режим работы педработников регулируется приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.3. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – суббота, воскресенье (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.6. Сменная работа ст. 103 Трудового Кодекса введена для следующих категорий должностей:

- воспитатели,
- повара,
- сторожа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в неделю в соответствии с графиком сменности.

3.6.1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.7. Работа в ночное время выполняется по следующим видам должностей: сторож.

3.7.1. Для работников данной должности (сторож) ведётся суммированный учётный период рабочего времени (ст. 104 Трудового Кодекса РФ). Учётный период за полгода.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст.99 Трудового кодекса РФ только с письменного согласия работника и предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.9. Ненормированный рабочий день ст. 101 Трудового Кодекса введен для следующих профессий и должностей работников:

-заведующий МБДОУ - количество дней дополнительного отпуска устанавливает Учредитель;

- гл. бухгалтер,
- бухгалтер.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом. (Приложение № 4)

3.10. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 Трудового кодекса).

3.11. Выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

3.14. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней (ст.117 Трудового кодекса) повар, работающий у плиты; рабочий по стирке белья (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору):

б) за ненормированный рабочий день – от 3 до 12 календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса) (Приложение № 4);

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям - 16 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса).

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

3.16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их

продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса).

3.18. На основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных данным коллективным договором, например:
 - для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
 - для проводов детей в армию – 1 день;
 - для празднования юбилея, дня рождения – 1 день;
 - для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

3.19. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время, согласно статьи 267 ТК РФ,

3.20. Предоставляется работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ).

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.22. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса).

4.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Коношский муниципальный район», Постановления администрации МО «Коношский муниципальный район», Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Сказка».

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

В размер минимальной заработной платы включаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера работников учреждения.

4.5. Размеры оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливаются заведующим учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, и определяется путем умножения минимального размера должностного оклада на сумму повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

4.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам с учетом квалификационных требований

изменяются на основании нормативного акта администрации МО «Коношский муниципальный район».

4.7. Должностные оклады работникам МБДОУ устанавливаются тарификацией, штатным расписанием и штатной расстановкой.

4.8. Тарификационный список и штатное расписание учреждения относятся к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права. Заведующий учреждения утверждает их приказами с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Со штатным расписанием и тарификационными списками работники учреждения знакомятся под роспись с указанием даты их ознакомления.

4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 27 числа,
- за вторую половину месяца – 12 числа.

4.10. Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ детский сад «Сказка», утверждённым приказом заведующего, принятым на общем собрании работников.

4.11. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.12. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. в пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений, впервые заключающих трудовые договора, стимулирующую надбавку в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение 3-х лет со дня заключения Трудового договора, а окончившим данное учебное заведение с отличием – не менее 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение 3-х лет со дня заключения Трудового договора;

4.13.2. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профкома, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ) (приложение № 1);

4.13.3. все виды компенсационных выплат выплачивать из фонда оплаты труда МБДОУ, но не менее чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 Трудового кодекса) - до 12 процентов должностного оклада (по результатам аттестации рабочих мест);

- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса) (с 22 часов до 6 часов) – 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса) – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса) – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса);

- за время простоя (ст. 157 Трудового кодекса);

- за разрывной рабочий день (ст. 149 Трудового кодекса);

- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путём применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Архангельской области, нормативными документами МО «Коношский муниципальный район»;

4.13.4. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ детский сад «Сказка», утверждённого приказом заведующего учреждения;

4.13.5. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса);

4.13.6. ежеквартально информировать работников на общем собрании и профком о расходовании средств фонда заработной платы, экономии фонда оплаты труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4.13.7. письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- 4.14.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- 4.14.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- 4.14.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;
- 4.14.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- 4.14.5. своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;
- 4.14.6. делегировать представителей профкома в состав экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса).

5.3. 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 учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

5.4.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.4.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.4. 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, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса, а также п.7.2.10. настоящего Коллективного договора;

5.4.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствие с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса);

5.4.6. подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в Архангельском областном институте переподготовки и повышения квалификации работников образования и институте повышения квалификации ГОУ «Поморский государственный университет им. М.В.Ломоносова»;

5.4.7. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 года № 209) и по её результатам устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициенты на размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией Министерства образования, науки и культуры Архангельской области;

5.4.8. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.9. продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам в следующих случаях:

на 2 года:

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

на один год:

- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности.

Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 –х лет;

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.4.10. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса).

РАЗДЕЛ 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, воспитанников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса);

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (ст.218 Трудового кодекса);

6.2.3. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.4. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.2.5. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

6.2.6. организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

6.2.7. обеспечить прохождение безопасных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате;

6.2.8. обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 3);

6.2.9. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.10. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома; (ст. 212 Трудового кодекса).

6.2.11. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.12. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228¹, 229 Трудового кодекса);

6.2.13. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

6.2.14. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса);

6.2.15. в случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

6.2.16. обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с

сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.2.17. выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей в соответствии с нормативом определенным Учредителем;

6.2.18. вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

6.2.19. один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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;

6.3.2. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

6.3.3. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.4. контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.3.5. организовать смотры – конкурсы помещений МБДОУ на предмет обеспечения условий и охраны труда;

6.3.6. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.3.7. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии и льготы.

7. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и их семей. В этих целях:

7.1. совместно проводить в учреждении учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. обеспечивать предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно, согласно действующего законодательства;

7.2.2. выплачивать педагогическим работникам, в том числе находящимся в различных отпусках, денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей, в соответствии с территориальным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2010-2012 годы пункт 7.4.

7.2.3. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии с территориальным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2010-2012 годы пункт 7.5.

7.2.4. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии с территориальным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2010-2012 годы пункт 7.6.

7.2.5. отчислять профсоюзному комитету денежные средства в размере 1 % от фонда заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурной работы в коллективе (статья 377 Трудового кодекса РФ);

7.2.6. обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 313-327 Трудового кодекса РФ.

7.2.7. в соответствии с действующими постановлениями администрации МО «Коношский муниципальный район» молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет. Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2010-2012 годы пункт 8.3.

7.2.8. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

7.2.9. осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, успешно сочетающего основную работу и общественную деятельность;

7.2.10. сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации, среднюю заработную плату по месту работы в соответствии со статьёй 187 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2010-2012 годы пункт 7.8;

7.2.11. работники учреждений имеют право на основании решения 35 сессии Муниципального Совета муниципального образования «Коношский

муниципальный район» от 26.12.2006 года № 254 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организации, финансируемых из бюджета муниципального образования» «Коношский муниципальный район», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и решения 9-ой сессии от 02.12.2009 года № 73 «О внесении изменений и дополнений в порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Коношский муниципальный район», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2010-2012 годы пункт 7.3..

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. составить «социальный паспорт» коллектива учреждения, на основании которого совместно с работодателем разработать меры конкретной адресной помощи работникам учреждения;

7.3.2. создать при профсоюзном комитете комиссию по социальной защите с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов работников – членов профсоюза;

7.3.3. проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

7.3.4. осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.3.5. регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на профсоюзных собраниях; планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

7.3.6. совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей (вариант: с работниками – членами профсоюза и членами их семей);

7.3.7. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

РАЗДЕЛ 8. Защита трудовых прав работников.

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст.60, 219 ТК).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

РАЗДЕЛ 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса, п.1 ст.11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса);
 - не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
 - представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
 - безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
 - предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 Трудового кодекса);
 - предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации:
 - для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:
 - на время кратковременной учебы __до 10__ дней в году;
 - для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.
- 9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса).
- 9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 9.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 9.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

РАЗДЕЛ 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

- обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

РАЗДЕЛ 11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Вступает в силу с 01 марта 2012 года для подписания его сторонами (ст. 43 ТК).

11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему:

- форма расчётного листа по начислению заработной платы работникам МБДОУ детский сад «Сказка» (Приложение 1).
- перечень профессий и должностей работников МДОУ, которым в связи с вредными и опасными условиями труда устанавливается:
- дополнительный оплачиваемый отпуск, доплаты до 12 % тарифной ставки (оклада) на основании п. 1.151,1.154,1.155,1.156,1.159,1.164, приказа № 159 от 20.08.90 года Государственного комитета СССР по народному образованию (Приложение № 2).
- нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МДОУ на основании приказа Минздравсоцразвития РФ № 541 от 01.10.2008 г. (Приложение № 3).
- перечень профессий и должностей работников МБДОУ детский сад «Сказка», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 4).

11.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания

колдоговора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с колдоговором (ст. 50, 67 ТК).

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании работников учреждения «02» марта 2012 г. (протокол № 2)

Учено мотивированное мнение
Выборного профсоюзного органа
Председатель профкома

_____ Рудакова Н.Н.
«17» февраля 2012 года, протокол № 4

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Сказка»
_____ Пашкова Н.Н.

Приказ № 8/О-а
« 05» марта 2012 года

Расчетный лист о начислении заработной платы за _____ 20 г.				
ФИО _____		Всего рабочих дней		
Начислено	Факт. дни	Сумма	Удержано	
Основная з/плата			Аванс	
Совмещение			НДФЛ	
Совместительство			НДФЛ (бол.лист)	
Доплаты(стимул)			Профсоюз	
Доплаты(компенс)			Исполн.лист	
Доплаты(регуляр)			Прочие удержания	
Прочие			Всего удержано:	
Сев.и район.надб.(70%)			К выдаче:	
Отпуск			Перечислено на лицевой счет	
Отпуск(учебный)			Зарплата	
Мат.помощь			Отпуск	
Бол.лист ФОТ			Мат.помощь	
Бол.лист ФСС			Бол.лист	
			Льгота по ком усл.	
			Книгоиздание	
ИТОГО начислено			Прочие выплаты	
			Всего перечислено:	

Учено мотивированное мнение
Выборного профсоюзного органа
Председатель профкома
_____ Рудакова Н.Н.
«_17» февраля 2012 года, протокол №_4_

Приложение № 2
Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Сказка»
_____ Н.Н.Пашкова
Приказ №_8/О-а_
«_05» марта 2012 год

Перечень профессий и должностей работников МДОУ, которым в связи с вредными и опасными условиями труда устанавливается:

- дополнительный оплачиваемый отпуск, доплаты до 12 % тарифной ставки (оклада) на основании п. 1.151,1.154,1.155,1.156,1.159,1.164, приказа № 159 от 20.08.90 года Государственного комитета СССР по народному образованию (Приложение № 2).

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ	
- повар	7
- рабочий по стирке белья,	7

№ п/п	Условия работы	Должность	Доплата
1.	Работа у горячих плит, электропаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	повар	8 %
2.	Стирка, сушка и глажение белья. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	Рабочий по стирке белья	4 %

Учтено мотивированное мнение
 Выборного профсоюзного органа
 Председатель профкома
 _____ Рудакова Н.Н.
 « 17 » февраля 2012 года, протокол № 4

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ
 детский сад «Сказка»
 _____ Н.Н.Пашкова
 Приказ № 8/О-а
 « 05 » марта 2012 года

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МДОУ на основании приказа Минздравсоцразвития РФ № 541 от 01.10.2008 г.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год /единицы комплекты/
1.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
2.	Медсестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
3.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 2 пары
4.	Заведующий складом, заведующий хозяйством, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 шт. 4 пара
5.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 шт. 1 шт. 1 шт.
6.	Рабочий по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук, прорезиненный с нагрудником	1 шт. 1 шт. 1 шт.


Учтено мотивированное мнение
Выборного профсоюзного органа
Председатель профкома
_____ Н.Н.Рудакова
«_17» февраля 2012 года, протокол №_4_

Приложение № 4.
Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Сказка»
_____ Н.Н.Пашкова
Приказ № 8/О-а
«_05» марта 2012 год

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ МБДОУ ДЕТСКИЙ САД «СКАЗКА»,

**которым предоставляется дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжи- тельность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Заведующий	3
2.	Главный бухгалтер	3
3.	Бухгалтер	3

Учено мотивированное
Мнение профсоюзного органа
Председатель профкома
 Н.Н. Рудакова
« 18 » марта 2014 года,
Протокол № 3



Утверждены
Приказом заведующего МБДОУ
детский сад «Сказка»
№ 14/б-а от 19.03.2014 года

Изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Сказка»

В разделе 3. Рабочее время и время отдыха.

1. Исключить п.3.9;

2. Пункт 3.14. изложить в следующей редакции: « В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней (ст.117 Трудового кодекса) повар, работающий у плиты; рабочий по стирке белья (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) по результатам аттестации рабочих мест»;

б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям - 16 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса).

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям - 16 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса).

В разделе 4. Оплата и нормирование труда.

1. Пункт 4.10. изложить в следующей редакции: «Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Сказка», утвержденного приказом заведующего, принятым на общем собрании работников.

2. Пункт 4.13.4. исключить.

В разделе 5. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации.

1. Пункт 5.4.2. изложить в следующей редакции: «Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2. Пункт 5.4.9. изложить в следующей редакции: «В случае истечения у педагогического и руководящего работника образовательной организации срока действия квалификационной категории по заявлению работника, руководителя сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- 2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- 3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- 4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- 6) педагогическим работникам образовательной организации, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
- 7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
- 8) в случае выявления допущенного руководителем соответствующего учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Сказка» и устанавливается трудовым договором, приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2013-2015 годы пункт 7.1.1».

В разделе 7. Социальные гарантии и льготы.

1. Пункт 7.2.2. в соответствии с законом «Об Образовании в Архангельской области» от 02.07.2013 №712-41-ОЗ исключить.

2. 7.2.3. изложить в следующей редакции: « по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии с законом «Об Образовании в Архангельской области» от 02.07.2013 №712-41-ОЗ

3. Пункт 7.2.4. изложить в следующей редакции: « выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии с законом «Об Образовании в Архангельской области» от 02.07.2013 №712-41-ОЗ.

4. Пункт 7.2.10. изложить в следующей редакции: « сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации, среднюю заработную плату по месту работы в соответствии со статьёй 187 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2013-2015 годы пункт 7.1.5»;

5. Пункт 7.2.11. изложить в следующей редакции: «Работники учреждений имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях МО «Коношский муниципальный район» на 2013-2015 годы пункт 7.1.6.».

Приняты Общим собранием работников
МБДОУ детский сад «Сказка»
Протокол № 3 от 19.03.2014 года