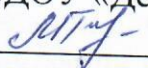



Принят на Общем собрании
Протокол № 2
от «24» мая 2019 г.

715,
31.05.19

От Работников :

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 141»
 М.Ю. Тазина
«24» мая 2019г.

От Работодателя :

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №141»
 В.В. Ерофеева
«24» БДОУ мая 2019г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 141 «ЛАДУШКИ»

(МБДОУ «Детский сад № 141»)

на 2019 - 2022 год(ы)

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «04» 09 2019 г. № 476/19-ЖД	
(наличие/отсутствие замечаний)	
Заместитель министра	
(подпись)	(ФИО)
	Коробков Ю.А.

город Дзержинск
Нижегородской области
2019 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, контроль и ответственность.

1.3. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников МБДОУ «Детский сад № 141 «Ладушки» (далее – Учреждение), состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты Коллективного договора, которые прямо указывают на членов Профсоюза.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком);
- работодатель МБДОУ «Детский сад № 141 «Ладушки» в лице его представителя – заведующего Ерофеевой Валентины Владимировны (далее – Работодатель).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

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

Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

1.16. Контроль за исполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его Сторонами или представителями.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие Профкома в управлении Учреждением

В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и

социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

Работодатель:

2.5.Предоставляет Профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения Профкома (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.6.Способствует реализации условий настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения Коллективного договора.

2.7.Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза Учреждения.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

2.9.Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.10.Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.11.Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.12.Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

2.13.Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

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

2.15.Направляет Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.16. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.17. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечении их новогодними подарками.

2.18. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.19. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения принимаются Работодателем совместно с Профкомом.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель утверждает с учетом мнения Профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- график отпусков работников (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листа (ч. 2. ст. 136 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях.

Учет мнения (мотивированного мнения) Профкома необходим при:

- расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по пунктам 2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ;
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст.99 ТК РФ;
- привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.4. ст.113 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования.

Стороны подтверждают:

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок

в письменной форме.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.6. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.7. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.8. Условия оплаты труда для педагогов, вышедших из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, не изменяется. Сохраняется действующая квалификационная категория сроком на 1 год.

Работодатель обязуется:

3.9. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.11. При сокращении численности или штата работников при равной

производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие на попечении детей – инвалидов;
- не освобожденный председатель Профкома.

Стороны подтверждают:

3.12.Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим Учреждения по согласованию с Учредителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

3.13.Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года.

3.14.Аттестация педагогических работников проходит один раз в пять лет в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по её результатам работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.15.Срок действия квалификационной категории по заявлению работника в исключительных случаях (временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком) может быть продлён до одного года соответствующими органами управления образованием. Квалификационная категория продлевается не на время декретного отпуска, а на время после декретного отпуска.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1.В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну

ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

4.1.2. Для работников условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда (3класс), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (ст.92 ТК РФ).

4.1.3. Продолжительность занятий в Учреждении, а также перерывы между ними регулируются расписанием занятий с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Педагогическая работа работников Учреждения вытекает из должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

4.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.1.5. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

4.1.8. В период приостановки образовательной деятельности Учреждения учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 42 календарных дня – заведующему Учреждения; заместителю заведующего по воспитательной и методической работе; воспитателям; старшему воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу;

- 28 календарных дней – заведующему хозяйством; шеф-повару, повару, кухонному рабочему, кладовщику, помощнику воспитателя, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, делопроизводителю, специалисту по ОТ, уборщику служебных помещений;

- 7 календарных дней – дополнительный отпуск – шеф-повару, повару, согласно карте специальной оценки условий труда;

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

По письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных

законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год, доводится до сведения всех работников и является обязательным как для Работодателя, так и для работника.

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

4.2.2. В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем Учреждения.

Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.2.3. Работодатель обеспечивает воспитателям, помощникам воспитателей возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организации в сфере образования

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии Стороны договорились приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение оплаты труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1. Стороны подтверждают:

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым

Работодателем с учетом мнения Профкома, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления города Дзержинска.

5.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате на соответствующий год.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.4. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12 % от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 141 «Ладушки»).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

5.1.5.Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35 %, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.6.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.1.7.Работникам, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.8.Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

5.1.9.Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца.

Дни выдачи заработной платы: по 25 – число текущего месяца; по 10 – число последующего месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке.

5.1.10.Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной пятидесятой действующей на данное время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст.236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.1.11. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

5.1.12.В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.1.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда.

6.1.2..Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в

соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212ТК РФ).

6.1.3. Совершенствовать систему охраны труда.

6.1.4. Вести работу по профилактики ВИЧ и СПИДа.

6.1.5. Проводить для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда

6.1.6. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.1.7. Обеспечивать работников бесплатно специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с установленными типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.212 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты за счет собственных средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ (ст. 221 ТК РФ).

6.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника

На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ)

6.1.12. Проводить своевременное расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством (ст.227 ТК РФ).

6.1.13. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

6.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.18. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст.219,212 ТК РФ).

6.1.19. Обеспечить за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.212, 213 ТК РФ).

Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора.

6.1.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

6.1.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.2 Выборный орган первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

6.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

6.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.6. Получает информацию от Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.7. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

6.2.8. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и пожарной безопасности, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.2.9. Вносит обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности.

6.2.10. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и пожарной безопасности, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

6.2.11. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) и пожарной безопасности требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

6.2.12. Стороны согласились с тем, что уполномоченным Профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 5 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников Учреждения.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых Фондом социального страхования, предусмотренных законодательством РФ (не в счет свободного дня работника), при предоставлении соответствующих документов и заявления работника. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения и членов их семей.

7.3.2. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам (при наличии средств):

- в честь Дня дошкольного работника всем работникам в размере от 500 рублей;
- в честь Дня защитника Отечества – мужчинам в размере от 500 рублей;
- в честь женского праздника 8 Марта – всем женщинам в размере от 500 рублей.

7.4.2. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, не противоречащей законодательству РФ, из фонда профсоюзной организации Учреждения (при наличии средств) в следующих случаях:

- в связи с юбилейной датой – 50, 55, 60, 65-летием в размере до 2000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители) в размере от 2000 рублей;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 20 % от должностного оклада (ставки).

7.4.3. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 1 рабочих дня;
- проводы детей: в 1-й класс в школу 1 сентября; 11 класс в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- смерть близких (родителей, супруга, супруги, детей) – 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в ряды вооруженных сил – 1 рабочий день.

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

7.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь работникам для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

7.5.3. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета на дорогостоящие лекарства, в связи со смертью близких людей.

7.5.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством совместно со специалистом по ОТ.

8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

8.1.Работодатель:

8.1.1. При необходимости привлекает представителей Профкома для участия в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

8.1.2. Предоставляет Профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома; обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, а также предоставляет средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

8.1.3. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, питания, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.4. Ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений работников.

По письменному заявлению работника производит другие удержания из заработной платы, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с лицевого счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем).

Не задерживает перечисление указанных средств.

8.2.Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

8.2.1.Члены Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, председатель – без предварительного согласия Городского комитета Дзержинской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.2.2 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя Профкома (его заместителя), не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Городского комитета Дзержинской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.2.3.Члены Профкома, уполномоченный по охране труда Профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с

сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.2.4. Члены Профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.2.5. Не освобожденному председателю Профкома Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

8.3. Стороны:

8.3.3. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

8.3.4. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего Коллективного договора;

- работа в качестве председателя Профкома и в составе Профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников.

Председателю Профкома устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в 2-х бальной системе.

8.3.5. Ходатайствуют о награждении работников Учреждения почетными грамотами, присвоении им почетных званий, представлении к государственным наградам, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями.

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения настоящего Коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 декабря, анализ его

выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на Общем собрании трудового коллектива.

9.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания.

9.5. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.