

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детского сада №7 общеразвивающего вида

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2014 – 2017 год (ы)

От работодателя:

Заведующий
общеобразовательного
учреждения



(Аншукова Е.Ю.)

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

(Григорьева О.В.)

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Мин-во труда и соц развития МО

(указать наименование органа)

Регистрационный № 1004/7494 от «15» апреля 2014г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)



М.П.

I. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №7 общеразвивающего вида.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 общеразвивающего вида (далее - МБДОУ №7) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, в лице их представителя – председателя профкома Григорьева О.В. (далее – профком);
 - работодатель в лице его представителя – заведующий МБДОУ №7 Е.Ю. Аншукова
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6 Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.7 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8 Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае (п.4. ст.43 ТК РФ):
 - изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
 - при реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании) в течение всего срока реорганизации;
 - при ликвидации учреждения, в течение всего срока проведения ликвидации;
 - при смене собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст.42 ТК РФ).
- 1.9 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.ст.37, 44 ТК РФ).
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

- 1.14 В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.15. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;
 - настоящий договор устанавливает для работников МБДОУ№7 условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положение работников.
- 1.16. Работодатель и первичная профсоюзная организация МБДОУ№7 доводят текст настоящего договора до сотрудников.
- 1.17. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляются Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

II. Трудовой договор

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.5 Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.
- 2.6 Уменьшение или увеличение нагрузки в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 2.7 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

- 2.8 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель обязуется:
- 3.2.1 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 3.2.2 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.2.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.
- 3.2.4 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:
- 4.1 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).
Массовым считать высвобождение трех или более человек.
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.2 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.3 Стороны договорились, что:
- 4.3.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.
- 4.3.2 Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.178, 180 ТК РФ).

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов.

5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4 Неполное рабочее время – 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 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.7 Работодатель обязуется:

5.7.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.7.2 Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней.
- 5.8 Общим выходным днем является суббота и воскресенье.
- 5.9 Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и 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 не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда.

- 6.1. Оплата труда работников МБДОУ№7 производится на основе «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 общеразвивающего вида », разработанного в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.
- 6.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 общеразвивающего вида разработано на основании решения общего собрания трудового коллектива.
- 6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:
- базовый должностной оклад;
 - повышающих коэффициентов;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера;
 - доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.
- Решением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденной постановлением Губернатора Мурманской области от 12.04.2011 43-ПГ «Об областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
- 6.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируется Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 общеразвивающего вида утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются согласно Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ№7 общеразвивающего вида утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных актах учреждения.
- 6.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества воспитательно - образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части ФОТ МБДОУ№7 и утверждаются приказом заведующего дошкольного образовательного учреждения. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты.

6.7. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается в зависимости от:

- базисного оклада
- повышающих коэффициентов

6.8. Педагогическим работникам установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационный уровень соответствующей ПКГ;
- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в коррекционном образовательном учреждении. Коэффициент за квалификационную категорию составляет:

- 1,15 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- 1,10 (для педагогических работников, имеющих первую категорию);
- 1,05 (для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности, вторую категорию).

Педагогическим работникам, получившим вторую квалификационную категорию до 01.01.2011, коэффициенты квалификации увеличиваются до окончания действия решения аттестационной комиссии.

Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

6.9. За часы нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в обычном размере.

6.10. Размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ по согласованию с профкомом.

Медицинским работникам установлены повышающие коэффициенты к базисному должностному окладу:

- за квалификационную категорию

Коэффициент за квалификационную категорию составляет:

- 1,15 (для работников, имеющих высшую категорию);
- 1,10 (для работников, имеющих первую категорию);
- 1,05 (для работников, имеющих вторую категорию).

6.11. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной, Положением об оплате труда работников МБДОУ и включает в себя (ст. 135 ТК РФ):

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- работникам за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 149-154 ТК РФ).

6.12. Работникам МБДОУ №7 могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

6.13. Работникам МБДОУ №7 заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается путем перечисления на пластиковую карту два раза в месяц (ч. 6, ст. 136 ТК РФ), в соответствии с графиком выплат заработной платы и аванса. При определении размера аванса учитывается фактически отработанное работником время (фактически выполненная работа).

В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, размер выплачиваемой работнику денежной компенсации устанавливается в размере не ниже одной трети от суммы заработной платы, причитающейся работнику за период задержки выплаты заработной платы, отчислений на обязательное социальное страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации, отчислений на обязательное пенсионное страхование (ст. 236 ТК РФ).

Для лиц принятых на работу или вышедших на работу после отпуска первая часть заработной платы выплачивается через полмесяца с момента начала работы.

6.14. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, производится в установленном законодательством порядке.

6.15. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.16. В случае организации и проведения Профсоюзом на городском уровне забастовки по причине невыполнения или нарушения условий территориального Соглашения, работникам, принимавшим участие в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1 Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.
 - 7.2 Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований представления материальной помощи и ее размерам.
 - 7.3 Выплачивает педагогическим работникам образовательного учреждения при увольнении, в связи с выходом на пенсию, при условии наличия стажа педагогической работы не менее 25 лет, также в связи с увольнением по состоянию здоровья в связи с утратой трудоспособности единовременное пособие в размере до трёх тарифных ставок (должностного оклада) при наличии финансовых средств в учреждении.
Выплачивает руководителям образовательных учреждений при увольнении на пенсию единовременное материальное вознаграждение при стаже работы:
10-15 лет - 10000 рублей
15-20 лет - 15000 рублей
20-25 лет - 20000 рублей
Свыше 25 лет - 30000 рублей.
(из средств бюджета образовательного учреждения при наличии средств).
 - 7.4 На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.
 - 7.5 При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.
 - 7.6 Педагогу – молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести тарифных ставок (должностных окладов) на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в муниципальное образовательное учреждение г. Мончегорска.
 - 7.7 Педагогу – молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20-% надбавка к тарифной ставке (должностному окладу). Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.
 - 7.8 Ежегодно каждому педагогическому работнику выплачивается разовая материальная помощь в размере одной тарифной ставки (должностного оклада).
 - 7.9 Работникам, а также совместно проживающим с ними неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, а также совершеннолетние дети, обучающиеся на очной форме обучения в образовательных учреждениях и не достигшие возраста 23 лет) один раз в два года оплачивается в пределах территории Российской Федерации стоимость проезда любым видом транспорта, в том числе и личным к месту отпуска и обратно.
 - 7.10 Педагогическим работникам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет по их письменному заявлению ежемесячно предоставляется один день без сохранения заработной платы.
 - 7.11 Для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в

- другой местности (за пределами Мурманской области), работникам образовательных учреждений предоставляется внеочередной оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 12 рабочих дней). При наличии двух и более детей отпуск для указанных целей предоставляется один раз для каждого ребенка.
- 7.12 Работникам образовательных учреждений и членам их семей при переезде в другую местность (за пределы Мурманской области) к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (в том числе в случае смерти работника), за исключением расторжения трудового договора за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоза багажа из расчета не более 5 т на семью, но не свыше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом.
- 7.13 Медицинским работникам образовательных учреждений в зависимости от продолжительности непрерывного стажа устанавливается надбавка в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки) за первые три года работы и 10% через каждые последующие два года работы, но не более 40% должностного оклада (тарифной ставки).
- 7.14 Работникам образовательного учреждения, награжденным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования», устанавливается ежегодная поощрительная выплата ко Дню Учителя в размере 3000 (трех) тысяч рублей без начисления районного коэффициента и полярных надбавок., выплата которой производится за счет средств муниципального бюджета.
- 7.15 В случае смерти близких родственников (отца, матери, детей, бабушки, дедушки, родных братьев, сестер) по личному заявлению работников выплачивать материальную помощь или оплачивать фактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 3000 рублей за счет средств учреждения. В исключительном случае при отсутствии финансовых средств у образовательного учреждения расходы несет муниципальный бюджет.
- 7.16 Выплачивать работникам, (членам профсоюза) образовательного учреждения материальную помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья в связи с утратой работоспособности и имеющим стаж педагогической работы:
15 лет – в размере одного должностного оклада без ЛКС;
20 и более лет – в размере двух окладов без ЛКС.
- 7.14. Педагогическим и руководящим работникам сохранять имевшуюся квалификационную категорию до окончания ее срока действия, а при истечении продлевать ее действие до одного года в случаях:
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида;
 - временно нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком;
 - нахождения в длительном отпуске до одного года.
- 7.15. Молодым специалистам, окончившим образовательное учреждение высшего профессионального образования с отличием и устроившимся в образовательное учреждение по профилю полученной педагогической специальности устанавливать на один разряд ЕТС выше, чем это предусмотрено соответствующими тарифно-квалификационными характеристиками.
- 7.16. Победителям и призерам областных конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям» и иных конкурсов педагогического мастерства устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 20% от должностного оклада сроком на один год за счет средств муниципального бюджета.
- 7.17. Устанавливать педагогическим работникам образовательных учреждений, являющимся руководителями городских методических объединений надбавку в размере 650 (шестьсот пятьдесят) рублей с начислением районного коэффициента и полярных надбавок из средств муниципального бюджета за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:
 - 8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
 - 8.2 Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства.
 - 8.3 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
 - 8.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другие работы работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда, правилам пожарной безопасности на начало учебного года.
 - 8.5 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - 8.6 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
 - 8.7 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
 - 8.8 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
 - 8.9 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 ТК РФ).
 - 8.10 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.11 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу не время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
 - 8.12 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212 ТК РФ).
 - 8.13 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.14 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
 - 8.15 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- 8.16 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17 Обеспечить прохождение бесплатных обязательств предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- 8.18 Профком обязуется при наличии финансирования:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:
- 9.1 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.2 Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.4 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 9.5 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.7 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также
-
- (указывается дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)
- с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.8 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.9 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.10 Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:
 - 10.1 Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
 - 10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
 - 10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - 10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
 - 10.6 Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 10.7 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 10.8 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
 - 10.9 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

- 10.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.13 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, тяжелым материальным положением, на приобретение лекарств.
- 10.14 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

- 11. Стороны договорились, что:
 - 11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год, если иное не предусмотрено ТК.
 - 11.4 Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 11.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет.
 - 11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий коллективный договор принят 4.04 2014 года на общем собрании трудового коллектива МБДОУ № 7 общеразвивающего вида.

От работодателя:

Заведующий
Муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №7
общеразвивающего вида

Аншукова Аншукова Е.Ю.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №7
общеразвивающего вида

Григорьева Григорьева О.В.