

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работником и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Аксайского района детский сад №30 «Светлячок» ст. Ольгинской Аксайского района Ростовской области (далее - Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ),
- иные законодательные и нормативно-правовые акты;

Районное соглашение между Районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ, Управлением образования Аксайского района и Администрации Аксайского района;

Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальнотрудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Аксайского района детский сад №30 «Светлячок» ст. Ольгинской Аксайского района Ростовской области;

работодатель, в лице его представителя - заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением Аксайского района детский сад №30 «Светлячок» ст. Ольгинской, Аксайского района Ростовской области Арндт Любови Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, а также на работников и работодателя, присоединившихся к Договору после его заключения.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания настоящего договора и действует 3 года.

1.6. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности (ст.44 ТК РФ);

ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения;
- расторжения трудового договора с руководителем Учреждения;
- реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения на период всего срока реорганизации;

смены формы собственности Учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

ликвидации Учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.ст.67,68 ТК РФ).

2.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

В трудовом договоре предусматриваются условия об испытании (ст.70,71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.II ст.58, ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.4. В трудовом договоре оговариваются существующие условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, выплаты, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

2.1.6. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

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

2.1.8. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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.

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. 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 в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 — 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе их профессиональной деятельности, и по желанию работников в целях установления квалификационной категории.

3.2.4. Сохранить за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.2.5. Если работник направляется для повышения квалификации в другой регион, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 пять лет до пенсии),
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.1.1. Рабочее время работников определяется:

- ст. 333 ТК РФ;
- документами, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома;
- правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ);
- графиком рабочего времени;
- графиком сменности;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (Приказ Минобрнауки РФ от № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»).

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

5.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников исходя из штатного расписания Учреждения.

Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении педагогической нагрузки учитывается:

- 1) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

2) стабильность объема педагогической нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае сокращения групп.

5.1.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

5.1.7. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

5.1.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

5.1.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.1.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение 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:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.1.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и количества обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

5.1.12. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

5.1.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

5.1.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.15. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.1.17. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.1.18. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими показаниями. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.1.19. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. ст. 152, 153 ТК РФ).

5.1.20. За работу в ночное время работникам устанавливается доплата в размере 35 процентов оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время. В соответствии со статьей 96 «Трудового кодекса Российской Федерации» ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.21. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года по согласованию с Профсоюзом. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись в графике отпусков.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.1.22. 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).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством, учредителем и Уставом учреждения.

5.2.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях дополнительный учебный отпуск (ст.173 - 177 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда и состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Аксайского района от 08.12.2016г. № 547, а также «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Аксайского района детского сада №30 «Светлячок» (Приложение №2).

6.1.2. Размеры должностных окладов (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

6.1.3. Начисление и выплаты средств фонда заработной платы производятся в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Аксайского района детского сада №30 «Светлячок».

6.1.4. Оплата труда за не полностью отработанный месяц производится пропорционально фактически отработанного рабочего времени.

6.1.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме (ст. 136 ТК РФ):

за первую половину месяца - 25 число,

за вторую половину месяца - 10 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6.1.6. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

6.1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №30 «Светлячок».

Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №30 «Светлячок».

Виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы

6.1.9. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда согласно постановлению Администрации Аксайского района от 06.06.2013 г. №451 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Аксайского района на 2023-2026 годы», должна составлять не более 40%.

6.1.10. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (Приказ Минобрнауки РФ от

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»). Для остальных работников и руководителей учреждений образования норма рабочего времени - 40 часов.

6.1.11. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премиальные выплаты начисляются при условии отработки ими месяца 1/2 и более.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выплачивать работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.2.2. Доплату производить фиксированной суммой, в зависимости от содержания и объема выполняемых работ в пределах экономии по вакантной должности.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, (ст. ст. 152, 153 ТК РФ).

6.2.3. Выплачивать материальную помощь работникам в случаях:

- смерти близкого родственника (мужа, жены, детей, родителей);
- тяжелого или длительного заболевания работника, его близких родственников (при операционных вмешательствах, обострении хронических заболеваний);
- при стихийных бедствиях;
- по другим веским причинам, вызвавшим тяжелое материальное состояние работника.

Выплаты производить при наличии свободных денежных средств по заявлению работника.

6.2.4. Ведение дополнительных платных услуг (кружков) оплачивается работникам по договору подряда, ежемесячно, согласно акту выполненных работ и табеля рабочего времени.

6.2.5. Оплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12 % тарифной ставки (оклада). Согласно условиям труда по результатам СОУТ.

6.2.6. Выплачивать отпускные, не позднее чем, за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.2.7. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.2.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ).

6.2.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в связи с невыполнением настоящего коллективного договора, республиканского, территориального Соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату работникам в полном размере.

6.3. Совместные обязательства сторон:

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением порядка заключения трудовых договоров с работниками образовательных учреждений, предусмотренного трудовым законодательством, Законом РФ "Об образовании".

6.3.2. Организовывать контроль за исполнением нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, и использованием фонда оплаты труда в образовательных учреждениях.

6.3.3. Организовывать и осуществлять контроль за использованием стимулирующей части фонда оплаты труда, в части недопущения его использования для введения дополнительных штатных единиц, а также для оплаты лицензионных и иных подобных сборов.

6.5. Стороны считают необходимым добиваться:

6.5.1. Повышения заработной платы всех категорий работников отрасли; доведения размера тарифной ставки педагогических работников до уровня средней заработной платы работников по экономике региона.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет достоверные индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд РФ;

7.1.3. С целью поддержания молодых педагогов, воспитателей и специалистов предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первого года их работы.

7.1.4. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст.ст.128, 263 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузий, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или 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 до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

7.1.5. Предоставляет в соответствии со ст. 262 ТК РФ полностью оплачиваемые 4 дополнительных выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми, инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.1.6. Предоставляет льготу работникам дошкольного образовательного учреждения, имеющих детей, посещающих дошкольное учреждение при оплате за содержание ребенка в ДООУ.

7.1.7. Работники Учреждения имеют первоочередное право на получение места в дошкольном образовательном учреждении для своих детей.

7.1.8. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованные лица, работающие у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.2. Стороны пришли к соглашению:

7.2.1. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы в соответствии с Постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004 г.

Стороны по своей инициативе, осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Стороны подтверждают:

8.1.1. На время приостановки работ в учреждении образования, кабинете, группах и т.д. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.1.2. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

8.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя (ст.226 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда,

8.2.2. 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).

8.2.3. Проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

8.2.4. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств работодателя.

8.2.7. 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.

8.2.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.2.9. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

8.2.10. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии с законодательством. Заключить с этой целью Соглашение по охране труда (Приложение № 3).

8.2.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.2.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

8.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.228-230 ТК РФ).

8.2.14. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей в полном объеме потерянного заработка, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством.

8.2.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.2.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

8.2.17. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в групповых ячейках, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности вносить техническим инспектором труда или уполномоченным (доверенным лицом), в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

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

9.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

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

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

9.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий МБДОУ
д/с №30 «Светлячок»

Работник:

