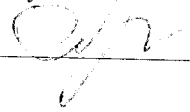


Заведующая МБДОУ
Петряксинского детского сада
Аляутдинова Гюзель Анвяровна

 15.01.2016

Председатель первичной
профсоюзной организации
Юнисова Румия Зиннуровна

 15.01.2016

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петряксинский детский сад

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с
Уставом)

на 2016-2019 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петряксинский детский сад.

Протокол
№1 от 15.01.2016г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду Адрес: с/пос. Петряксы, ул. Советская, д. 26

Регистрационный № 57 от «26» 01 2016г.

Руководитель органа по труду _____

М.П.



с.Петряксы
2016г.

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 «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2013 – 2015 годы, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укрепить 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 обезучуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ Петрякинский детский сад.

1.3. 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 в лице его представителя – заведующий Аляутдинова Гюзель Альваровна (далее – работодатель). (Ф.И.О.)

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе внести в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по согласию сторон) и действует в течение 3-х лет.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа 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 других социально значимым вопросам.

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

2.4. Неиспользовать 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 профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Профком:

2.6. Способствует реализации 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. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

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

2.9. В Уставе профсоюза не оклеивает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.10. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.11. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

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

2.13. 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.

2.14. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.16. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

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

2.18. 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 (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются работодателем совместно с профкомом.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) график отпусков;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;
- 7) положение о премировании работников;
- 8) положение об оказании материальной помощи работникам;

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.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. 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).

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

3.5. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с профкомом.

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

Работодатель обязуется:

3.7. 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 увольнение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

3.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 час в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Стороны подтверждают:

3.9. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

3.10. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников

обуеще является 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

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;
- применившие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением соответствующего договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- историч. до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) стало меньше трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Сторонны 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 учреждений образования 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 24.12.2016 № 2075-01 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. В учреждениях 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.

4.1.4. 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.

4.1.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, принадлежащие на часть неиспользованного отпуска, превышающей 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Отпуск предоставляется в календарных днях. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за последние двенадцать календарных месяцев или за три месяца, предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положение работников (ст. 139 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Ежегодный 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 и доводится до сведения всех работников под роспись.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.3. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их желанию длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются решением и/или Уставом образовательного учреждения.

5. Обязательства Стороны в области оплаты труда, материального стимулирования работников организаций в сфере образования.

В целях повышения социального статуса работников образования, признания педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать улучшение и повышение условий оплаты труда работников учреждений, в том числе проведение своевременной индексации

их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, 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 формально-нормативная выплата регулируется Положением об оплате труда работников МБДОУ Петрякшеским детским садом, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение №1), разработанным в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения Пильвинского муниципального района.

5.1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должностям, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины выполняемых коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, условия осуществления выплаты компенсационного стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

Ежемесячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ 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. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 50% размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

5.1.6. Работникам (в том числе работавшим на совместительстве), выполняющим в учреждении работу со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим

обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях, учреждениях).

5.1.8. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 2 и 16 числа каждого месяца.

5.1.9. 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 третьей от действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.1.10. 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.

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

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

5.1.13. Наполняемость групп, установленная *СмПДД 2-4.1 3049-13* с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном группе.

5.1.14. При оплате труда сохранять повышающий коэффициент за нахождение квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия педагогическим работникам в случаях:
- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалифицированной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости остается один год и менее;
- длительно расматривая аттестационной комиссии заявления работников о предоставлении отпусков и планов период ее прохождения.

6. Охрана труда.

6.1. Работодатель:

- 6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 6.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, сроки выполнения каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение №2) (на 3 года)
- 6.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, средств и обезвреживающих средств (Приложение №3) (в приложении приводятся нормы профессии и нормы выдачи им спецодежды и средств индивидуальной защиты).
- 6.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 6.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 6.1.8. Обеспечивает установленной санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-83) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на

сохраненный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.

5.2.9. Информировует работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда предприятия.

5.2.11. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2.12. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической обработки кожи и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

5.2.13. Создает совместно с профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда (приложение №4).

5.2.14. Предоставляет уполномоченным профсоюза по охране труда представителям профсоюза на этих обязанностях не менее двух часов рабочего времени в неделю за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

5.2.15. Выделяет единовременное денежное пособие работникам и членам их семей в случае возмещения вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исчерпании трудовых обязанностей при наличии финансовых возможностей, до 10 000, рублей.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Осуществляет контроль за исполнением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

5.3.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

5.3.3. Выбирает уполномоченного по охране труда.

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

5.3.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

работникам учреждения.

5.3.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц виновных в нарушении требований охраны труда.

5.3.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

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

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

5.2. Стороны подтверждают:

Педагогические работники учреждения пользуются правом на получение компенсационных выплат по оплате с отпуском и обеспечением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Нижегородской области.

5.2.1. Педагогическим работникам учреждения (в том числе уволенным из числа детей-инвалидов, которых связывает образовательный процесс) в целях компенсации их обеспеченности жилищно-коммунальной продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, работающим по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от длительности их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отпусков по уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

5.2.2. Работникам учреждения при выезде на пенсию выплачивается стимулирующее материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы за последние шесть выделенных на оплату труда.

5.2.3. Педагогическим работникам, направляемым на повышение квалификации в связи с переводом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов.

и др.) с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы;

с.2.4. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются в дополнительных оплачиваемых Фондом социальное страхование дополнительных днях в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет ежегодного дня отдыха). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

с.3. Страны договорилась:

с.3.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждений и многодетных семей.

с.4. Работодатель обязуется:

с.4.1. В пределах средств выделенных на оплату труда, устанавливать премии и надбавки работающим работникам (при наличии финансовых возможностей) и возмещать с Наскожением о премировании работников (Приложение №5).

с.4.2. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам (при наличии финансовых возможностей)

- По итогам календарного года
- За достижение успехов в образовательном процессе и итогах года работы за учебный год
- За качественную подготовку учреждения к новому учебному году
- За участие в конкурсах, соревнованиях, семинарах, конференциях, симпозиумах и участие в материально-технической базе учреждения.
- За участие в различных конкурсах и соревнованиях информационного пространства.
- В связи с государственными или профессиональными праздниками, значительными или профессиональными юбилейными датами.
- В связи с юбилейными датами со дня рождения;
- В связи с награждением наградой или почетным званием, помещением в Книгу почета, награду почета, а также и другими основаниями.
- при предоставлении очередного отпуска;

с.4.3. Работникам учреждения, руководителям может выплачиваться единовременная помощь (при наличии денежных средств) в следующих случаях: в случае систематического отсутствия на работе, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию, при увольнении работника в связи с его смертью.

природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций, длительной болезни, работ, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящих лечебных процедур, получения увечья или иного причинения вреда здоровью, тяжести материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах: смерти мужа, жены, дочери, сына, матери, отца. Предоставление материальной помощи производится на основании заявления работника и документов, подтверждающих наступление выше указанных обстоятельств. Предоставлять работникам оплачиваемые выходные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - __2__ рабочих дни;
- бракосочетание детей - __2__ рабочих дни;
- прощания детей: 1ый класс в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка - __1__ рабочих дни;
- раб. днями родителям родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- смерть лица по месту жительства - три рабочих дня;
- прощания с близкими службой в армии - один рабочий день;

6.4. Производить увольнения работника по инициативе администрации во внимание с учетом мнения профсоюзного органа.

6.5. Профсоюз:

6.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими заболеваниями формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных средств и оплаты проезда и месту проведения операций за пределами области.

6.5.2. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета согласно смете расходов.

6.5.3. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым и трудовым вопросам Профсоюзом, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7. Гарантии деятельности и защиты прав профсоюза

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

7.1. Работодатель:

7.1.1. Включает по возможности работников представителей профсоюза

коллегиальных органов управления учреждением.

7.1.2. Предоставляет профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

7.1.3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественно-питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

7.1.4. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и других удержаний по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчетных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на расчетную карту в соответствии с платежными поручениями учреждений.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлению, уполномочившим профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

7.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

7.2.1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (с включением взыскания в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председателем — без предварительного согласия Президиума Нильвинского района организации профсоюз работников среднего образования. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с дисциплинарными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение объема оплаты труда в связи с уменьшением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается только с соблюдением обязательных процедур увольнения, только с предварительного согласия профкома, и председателя профсоюзной организации профкома — с согласия Президиума Нильвинского района организации профсоюза работников среднего образования.

7.2.2. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.2.3. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний Профсоюза.

7.2.4. Пребывающий в незаблюдимом, председателем выборного профсоюзного органа образовательного учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск составляет до 5 календарных дней.

7.3. Створыты:

7.3.1. Обязуются рассматривать и решать возникающие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

7.3.2. 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, профсоюзные выполняющие обязательства, 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 иных случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве представителя профсоюзной организации и в составе профкома является значимой для деятельности учреждения и учитывается при назначении работников их аттестации, при конкурсном отборе на должности руководящих должностей и др.

Председателем первичной профсоюзной организации устанавливается стимулирующая выплата (стипендия) из стимулирующего фонда за личный вклад в повышение результатов деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

8.2. Работодатель и представители работников в соответствии с государственным законодательством и трудовым законодательством имеют право выбора формы профсоюзных отношений и активно и свободно совместно принимают решения об их осуществлении в соответствии с законодательством, а также о решении.

7.3.3. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателей в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, нарушающую осуществление или уставных задач.

СЫРДАНСКИЙ РАЙОН

№ 6231191

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Президиум Пилявинского района организации профсоюза работников народного образования.

8.1.2. Стороны совместно осуществляют контроль выполнения Коллективного договора. Также одна не позднее (январь-февраль) анализирует его выполнение, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками распространяются на общем собрании трудового коллектива и направляются в Президиум Пилявинского района организации профсоюза работников народного образования.

8.1.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением положений коллективного договора. Нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателями до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

LIBRARY

PHYSICS DEPARTMENT
UNIVERSITY OF CALIFORNIA
BERKELEY, CALIF.

1954

Дополнение к коллективному договору

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

Петряксинский детский сад

на 2016-2019 годы

Председатель ППО

_____ Юнисова Р.З.

Заведующий МБДОУ

_____ Аляутдинова Г.А.

В связи с дополнением внести изменения в коллективный договор и следующие пункты читать в новой редакции:

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

3.12. Предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 77 Трудового кодекса Российской Федерации :в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.2.3. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, согласно Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ Петряксинский детский сад длительного отпуска сроком до одного года. (Приложение).

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

4.2.4 При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Федерального закона от 28 декабря 2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленных в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П -22.

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

5.1.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работодателям осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада) (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации, трудовым договором.

5.1.8. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 5 и 20 числа каждого месяца.

5.1.15 Среднедневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние три календарных месяца предшествующих периоду отпуска, если это не ухудшает положение работников, в противном случае средний заработок исчисляется согласно ст.139 ТК РФ (в редакции ФЗ от 22.08.2004 г. № 122 – ФЗ, от 30.06.2006.№ 90 – ФЗ).

6..Охрана труда.

6.3.Работодатель:

6.3.1.Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возраста части сумм страховых взносов(до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ ,санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1декабря 2014г.№386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015год и на плановый период 2016-2017годов».

6.3.2.Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу)и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г.№426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1.2. Стороны подтверждают:

Педагогические работники учреждения пользуются правом на получение компенсационных выплат по оплате с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Нижегородской области.

7.3.7. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам, (при наличии финансовых возможностей) в размере должностного оклада труда:

- при выходе на пенсию;
- за успехи в реализации задач модернизации образования;
- при предоставлении работникам очередного отпуска, в День дошкольного работника, по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года), в связи с юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 55-летие женщинам, 60-летия мужчинам) и общегосударственными праздниками и иными знаменательными датами из общей сметы расходов.

7.3.8. Работникам учреждения, руководителям может выплачиваться материальная помощь (при наличии денежных средств от 5 тысяч рублей - до 20 тысяч рублей) в следующих случаях: в связи с рождением ребенка, значительного ущерба, принесенного жилищу в следствии пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций, длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения, получения увечья или иного причинения вреда здоровью, тяжелого материального положения и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах, смерти мужа, жены, дочери, сына, матери, отца и другие члены семьи проживающих вместе. Предоставление материальной помощи производится на основании заявления работника и документов, подтверждающих наступление выше указанных обстоятельств. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 2 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 2 рабочих дня;

- проводы детей: 1ый класс в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – ___1___ рабочих дня.
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

8.Аттестация.

Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

8.1.Работодатель:

8.1.1.Ежегодно анализируется кадровый состав для прохождения аттестации.

8.2.Стороны считают возможным:

8.2.1.Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки ,связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата;
- работникам, которым до достижения возраста ,дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее;
- в период рассматривания аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее

происхождения.

8.2.2. Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных знаний, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших воспитателей, с победой или получением призов на Региональном этапе Всероссийского конкурса «Воспитатель года» и т.п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности принимать как результат их работы для их установления квалификационной категории в составе портфолио, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.

Для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности, предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размеры ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

8.3. Стороны рекомендуют:

8.3.1. Увеличивать по письменному заявлению работника продолжительность его аттестации в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам.

8.3.2. Работодателям письменно доводить информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения не позднее чем за месяц до ее начала.

8.4. Работодатель:

8.4.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций высшего, профессионального образования,

общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.4.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.4.3. Информировывает районную организацию не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Критерии массовых увольнений определены в Региональном Соглашении между Правительством Нижегородской области, Нижегородским Областным союзом организаций Профессионального союза «Облсовпроф» и объединением работодателей.

8.5. Стороны совместно:

8.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.5.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.5.3. Организуют и принимают участие в районном конкурсе «Воспитатель года».

8.6. Стороны совместно работают по:

-сохранению количества рабочих мест;

-проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от

- стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- планирование средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;
- обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- предпочтению в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам;
- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста)
- участникам областных целевых программ: «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях образования, здравоохранения, спорта и культуры Нижегородской области на 2006-2020годы»; «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2023годы»; «Создание семейных детских садов и учительских домов в Нижегородской области в 2011-2022годах»
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575880

Владелец Аляутдинова Гюзель Анвяровна

Действителен с 17.04.2022 по 17.04.2023