

Муниципальное образование
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
городской округ город Ханты-Мансийск
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**
«Детский сад № 2 «Дюймовочка»
(МБДОУ № 2 «Дюймовочка»)

Е.Г. Бояркина
и.о. заведующего МБДОУ
№ 2 «Дюймовочка»
2013г.



О.В. Ангольд
Председатель профсоюзной организации
«ДЮ № 2»
2013г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период 2013г.- 2015г.

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 2 «Дюймовочка»

Принят на общем собрании
коллектива
Протокол № 11 от 17.05.2013г.
Коллективный договор
вступает в силу с момента
его принятия на общем
собрании



г. Ханты – Мансийск

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее-Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из содержания Отраслевого «соглашения по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования г.Ханты-Мансийска, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 «Дюймовочка» (МБДОУ №2 «Дюймовочка»)

1.2. Настоящий Договор разработан, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - Учреждение) 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 «Дюймовочка» (МБДОУ № 2 «Дюймовочка») в лице и.о.заведующего Бояркиной Елены Генриховны, именуемый далее «Работодатель»,
и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемый далее «Профком» в лице председателя Профкома, Ангольд Ольги Валерьевны.

1.4. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Работодатель:

- доводит текст Договора до сведения всех работников Учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания;
- доводит текст Договора до сведения всех вновь поступающих на работу работников при заключении трудового договора.

1.6. 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 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора могут вноситься изменения любой из сторон по взаимному согласию.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего

Договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий Договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Обеспечивать условия оплаты труда согласно Решения Думы города Ханты-Мансийска № 101 от 14.10.2011г., «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, казённых, автономных), подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска», положению Работодателя «Об оплате труда».

2.1.2. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада и тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат.

2.1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется Работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) - до 30 процентов, а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

2.1.7. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.8. Заработная плата Работнику выплачивается 25 числа расчетного месяца (аванс) и 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за расчетный месяц) в виде перечисления на его лицевой счет в банке за счет работодателя. В период оформления банковской карточки заработная плата может выплачиваться в кассе Муниципального казенного учреждения «Управление по учету и контролю финансов образовательных учреждений города Ханты-Мансийска» (ул.Чехова, д. 71).

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам лично за день до выдачи заработной платы под роспись.

2.1.9. Заработная плата индексируется согласно постановлений Губернатора ХМАО-Югры «Об установлении величины прожиточного минимума в ХМАО - Югре».

2.1.10. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.1.11. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы,

- за качество выполняемых работ,

- по итогам работы;

- за стаж непрерывной работы.

Стимулирующие выплаты производятся на основании результатов работы Работника за предшествующий период в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников.

2.1.11.1. Выплаты по итогам года выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в дошкольном учреждении в течение календарного года всем работникам, в том числе:

- вновь принятым на работу в течение календарного года;

- ушедшим на заслуженный отдых в течение календарного года;

- уволившимся по уходу за ребенком-инвалидом в течение календарного года;

- находящихся в отпуске по уходу за ребенком за период отработанного времени до ухода в отпуск по уходу за ребенком;

- работникам, в течение календарного года, перешедшим в порядке перевода на работу в другие образовательные учреждения подведомственные Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам муниципальных образовательных учреждений; прекратившим трудовые отношения по собственному желанию или за виновные действия.

2.1.12. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний.

2.1.13. К иным выплатам относятся:

- ежемесячная доплата за ученую степень;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2.1.14. Выплаты производятся в пределах, доведенных на эти цели бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст.70 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

3.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.7. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.8. Работодатель предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

3.9. Уменьшение или увеличение нагрузки работника в течение учебного года возможны только:

- а) при наличии письменного согласия работника;
- б) по взаимному согласию сторон;
- в) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);
 - восстановление на работе воспитателя или специалиста, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины из отпуска по уходу за ребенком.

3.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

3.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических

условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, 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).

Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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 квалификации и состоянию здоровья.

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

3.13. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

3.14. Профсоюзный Комитет:

Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзного Комитета.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Учреждения и Ханты-Мансийскому центру занятости населения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет Ханты-Мансийскому центру занятости населения и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

4.4. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе

- досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- проработавшим в организации более 5 лет;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.7. С целью сохранения рабочих мест работодатель организует мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (при возможности финансирования).

4.9. Привлечение и использование иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.11. В области подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодатель обязуется:

4.11.1. Проводить аттестацию руководителей и других служащих организации в целях определения соответствия занимаемой должности, улучшения работы по подбору и расстановке кадров, мотивации работников к повышению квалификации, обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами труда.

4.11.2. Принять программу профессионального непрерывного образования кадров, целью которой является:

- повышение квалификации руководителей и специалистов на основе достижения ими более высокого образовательного уровня в интересах, как самого работника, так и Учреждения;

- профессиональное обучение рабочих для постоянного поддержания уровня их квалификации требованиям производства в соответствии с целями и задачами организации путем рационального сочетания профессиональной подготовки, переподготовки и обучения вторым и смежным профессиям и повышения квалификации.

4.11.3. Создавать необходимые условия для успешной учебы работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по специальностям, востребованным в системе организации, а также проходящим обучение вторым профессиям, переподготовку, повышение квалификации, по согласованию с Учреждением;

При повышении квалификационного разряда, категории, планирования кадрового резерва для замещения руководящих должностей учитывать успешное прохождение работниками обучения.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Режим рабочего времени и его использование регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденными графиками работы (приложение 2, 3).
- 5.2. Работодатель организует учет рабочего времени.
- 5.3. Работникам устанавливается пятидневная 36-часовая (для женщин) и 40-часовая (для мужчин) рабочая неделя с двумя выходными днями.
- 5.4. Общим выходным днем считать субботу. Вторым выходным днем считать воскресенье.
- 5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и на основании письменного распоряжения (приказа) работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.6. Продолжительность рабочего дня или смены работников Учреждения непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на один час.
- 5.7. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.
- 5.8. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.
- 5.9. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 5.10. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в случае производственной необходимости по согласованию сторон.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам и младшему обслуживающему персоналу возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.
- 5.11. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком, согласованным с Профсоюзом (ст.123 Трудового кодекса РФ).
- 5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ), и ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим работникам образовательных учреждений продолжительностью 42 календарных дня на основании постановления Правительства Российской Федерации от 01.10.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».
- Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав его с Работодателем.
- 5.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним (ст.116 Трудового кодекса РФ).
- 5.14. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст.128 Трудового кодекса РФ). Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

5.15. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 1 день.

5.16. По письменному заявлению работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска.

5.17. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6-ти календарных дней работнику, являющемуся руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, в каникулярное время.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия труда, внедрять средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права утверждается положение по охране труда, определяющее организационные, технические и другие мероприятия с указанием сроков их выполнения и ответственных лиц.

6.1.2. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда». В состав проверяющей комиссии должны входить члены профкома и комиссии по охране труда. По результатам аттестации проводится сертификация рабочих мест и выстраивается дальнейшая работа по безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.1.3. Проводить с вновь прибывшими или переведенными на другую работу сотрудниками Учреждения обучения и инструктаж по безопасности труда и оказанию первой помощи. Инструктирование и проверка знаний в области безопасного выполнения работ должны проходить в начале учебного года и при необходимости – в последующем.

6.1.4. Обеспечить наличие в Учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте) за счет Учреждения.

6.1.5. С учетом мнения профкома разработать и утвердить инструкции по охране труда и проконтролировать их соблюдение (ст.212 ТК РФ).

6.1.6. В соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей обеспечить работников специальной одеждой, обувью и сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Их хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт производится за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.7. Организовать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Учреждения за счет средств работодателя (ст.212 ТК РФ).

6.1.8. Сохранять за сотрудником его место работы (должность) и средний заработок на время приостановления деятельности органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством (ст.227-231 ТК РФ).

6.1.10. Предоставить работнику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения руководителем Учреждения

нормативных требований по охране труда, либо оплатить простой в размере 2/3 среднего заработка.

6.1.11. Обеспечить гарантии и льготы сотрудникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.12. Обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.1.13. Оплачивать расходы на погребение сотрудников, умерших в результате несчастного случая на производстве, и возмещать причиненный вред лицам, потерявшим кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома. Организовать ее работу в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

6.1.15. Совместно с профкомом осуществлять контроль за состоянием условий по охране труда и выполнение соответствующего соглашения в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.16. Оказывать содействие в проведении общественного контроля техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, их уполномоченным (доверенным) лицам. В случае выявления нарушений в указанной области принимать меры к их устранению.

6.2. Профсоюзный Комитет:

6.2.1. Защищает права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранения жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.2.2. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;

6.2.3. Рассматривает на заседаниях профкома или комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий КД и информирует о принимаемых мерах;

6.2.4. Рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам охраны труда в 5-ти дневный срок, информирует о результатах;

6.2.5. Избрать уполномоченного по охране труда и провести его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования. Обеспечить ему социальные гарантии по сохранению среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами и коллективным договором.

6.2.6. Контролирует правильность и своевременность компенсационных выплат работникам-членам профсоюза за ущерб, полученный в результате несчастного случая

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска один раз в два года оплачивается проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 30 кг на основании Решения Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 г. №982 «О положении о гарантиях и компенсациях для

лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска».

7.1.2. Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальную помощь на профилактику заболеваний выплачивать в пределах средств, утвержденных на оплату труда, в размере не менее чем 1,2 фонда оплаты труда, но не более двух фондов. Отраслевое тарифное соглашение по обеспечению социально-экономических правовых гарантий работников образования г.Ханты-Мансийска от 14.02.2013 года.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

7.1.3. Педагогическим работникам учреждений (в том числе руководителям 1, 2, 3 уровней, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (п.8 ст.55 Закона «Об образовании») выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Выплаты производятся один раз в полугодие.

7.1.4. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.1.5. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

7.1.6. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

7.1.7. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Трудовым законодательством (ст.262 ТК РФ).

7.1.8. Предоставляет 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.

7.1.9. Выплачивается единовременная материальная помощь женщинам, уходящим

в отпуск по беременности и родам по личному заявлению.

7.1.10. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города, бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности, включая северные надбавки, приказ МБДОУ № 2 «Дюймовочка» № 295 от 12.04 2012 года.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.1.11. Обеспечивает создание и работу для молодых специалистов в трудовом коллективе системы наставничества.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации:

8.1.1. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

8.1.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.1.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

8.1.4. Оплачивать один раз в два года лечение работникам. Предусмотренная выплата направляется на частичную компенсацию санаторно-курортного лечения работника и его детей, стоимости стоматологических и медицинских платных услуг, при подтверждении оплаты лечения в лечебном учреждении, за исключением расходов по приобретению лекарственных средств, массажных процедур, нетрадиционных методов лечения.

8.1.5. Предусматривать единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам.

8.1.6. Компенсировать приглашенным специалистам, молодым специалистам, специалистам остро дефицитных специальностей затраты на проживание в ведомственных общежитиях, в арендованных квартирах в размере 50% ежемесячной платы за жилое помещения по договору найма жилого помещения, но не выше 10.000 руб. (Десяти тысяч рублей).

8.1.7. Единовременное вознаграждение неработающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и каждые последующие 5 лет, в размере минимального размера оплаты труда, установленного Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе- Югре», отработавшим в сфере образования не менее 10 лет и уволившимся из образовательных учреждений связи с выходом на пенсию, при наличии денежных средств.

8.1.8. Выплачивать юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет в размере месячного ФОТ, проработавшим в сфере образования 10 и более лет.

8.1.9. Оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер, согласно предоставленным документам и билетам.

8.1.10. Оказывать материальную помощь на погребение в случае смерти работника и членов его семьи (муж, жена, родители, дети), в размере 10.000 рублей.

8.1.11. Компенсировать материальный ущерб в случае стихийного бедствия (затопление, пожар и пр.) при наличии подтверждающих документов об ущербе соответствующего уполномоченного органа, в размере до 25.000 рублей.

8.1.12. Работники муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Ханты-Мансийска, имеющие стаж работы не менее 10 лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Профком обязуется:

8.2.13. Оказывать материальную помощь работникам, членам профсоюза, имеющим детей-выпускников учебных заведений (9, 11 класс, техникум, колледж, ВУЗ),

8.2.14. Новогодние подарки работникам, членам профсоюза, согласно заверенным спискам.

8.2.15. Оказывать материальную помощь работникам, членам профсоюза, на неотложные социальные нужды (свадьба, рождение ребенка и т.д.).

8.2.16. Проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.

8.2.17. Поздравление юбиляров педагогического труда и трудового стажа в учреждениях образования.

8.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:

8.3.18. Ведут учет работников Учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.3.19. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья.

8.3.20. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.3.21. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждений образования.

8.3.22. Отчислять денежные средства профсоюзной организации на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в размере 0,15% от ФОТ (ст. 377 ТК РФ).

9. Гарантии при аттестации педагогических работников

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1 Правила поведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ ОТ 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»

9.1.2 Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия

педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

9.1.3. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители Профсоюза на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических кадров, а также представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных учреждений, работники которых, являются членами профсоюза, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.

9.2.2. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификационным требованиям, предъявляемым к высшей(первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

9.2.3. В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о не соответствии требованиям, предъявляемым у высшей (первой) квалификационной категории.

9.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

9.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ и ст.55 Федерального закона « Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

9.2.6. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имеющейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

9.2.7. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

9.2.8. Педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за

достижения в педагогической деятельности, или являющиеся в этот период победителями конкурсного отбора лучший учитель, при аттестации на ту же самую квалификационную категорию, на основании заявления, поданного до истечения срока ее действия, к которому прилагается заполненная карта результативности или инновационной деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию), и результатов оценки карты результативности или карты инновационного опыта (при аттестации на высшую квалификационную категорию), решением аттестационной комиссии освобождаются от аттестационных процедур второго этапа.

9.2.9. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

9.2.10. Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся и воспитанников в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявленным к этой квалификационной категории.

9.2.11. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3.ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

9.2.12. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право повторное прохождение аттестации через один год после предыдущей аттестации.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 5 дней с даты подписания его представителями сторон.

10.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.6. Действие настоящего Договора распространяется на работников образовательного учреждения.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575792

Владелец Бояркина Елена Генриховна

Действителен с 12.08.2021 по 12.08.2022