

Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
Детский сад «Колосок» муниципального образования Ясненский городской
округ

на 2024 – 2027 годы

с 25.05.2024г. по 24.05.2027г.

От работодателя:


Заведующий МДОБУ ДС
«Колосок»
образовательного учреждения



Ш.И. Шукурбаева

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Л.Ф. Разина
25.05.2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «Центра занятости населения Ясненского района»

Регистрационный № 10.04 2024 г

Инспектор ГКУ «ЦЗН Ясненского района»




(Ф.И.О.)

I ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством Р.Ф., принят в коллективе 25.05.2024г. действующий до 24.05.2027года. Коллективный договор является правовым актом направленное на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения, организаций входящих в систему образования Ясенского городского округа.

1.2. Сторонами соглашения являются:

-работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета МДОБУ ДС «Колосок»
-работодателя, в лице заведующего МДОБУ ДС Колосок»

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет до заключения нового соглашения, (ст. 43 ТК РФ).

1.4. В МДОБУ регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, настоящим договором (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Условия коллективного Договора, индивидуальных трудовых договоров ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором, не действительны, (ст. 3 ФЗ РФ о коллективных договорах и соглашениях).

1.6. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и не выполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия в соответствии с законодательством РФ гл.9, ст.54, 55 ТК РФ.

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

1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссиями соответствующих уровней.

2.2. Участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного документа и его выполнением, проведением взаимных консультаций, предоставлением сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений.

2.4. Заблаговременное представление в районный Совет профсоюзов проектов нормативно-правовых актов затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции районной профсоюзной организации.

2.5. Установление, либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в дошкольном учреждении в случаях предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. Представители работодателя и профсоюзный орган учреждения оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

МДОБУ ДС «Колосок» и комитет профсоюзов осуществляет систематически анализ и обобщение опыта коллективного договора.

2.7. Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются по предложению одной из сторон, на совместном заседании Совета МДОБУ и комитета профсоюза.

2.8. Руководство МДОБУ и комитета профсоюза доводят текст Договора до сведения первичных профсоюзных организаций.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
-трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора ст.56 ТК РФ, регулируется законодательством РФ о труде и об образовании настоящим коллективным договором.

3.2. В соответствии ст.57ТК РФ в ДООУ совместно с профсоюзной организацией разработать примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников и оформлять их как приложение к коллективному договору.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Работодатель может установить испытательный срок не более 3 месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами. Уставом учреждения и оговаривается коллективным договором.

3.5. Для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также правовое регулирование трудовых отношений необходимо участие профессионального комитета в планерках, совещаниях, собраниях, заседаниях и других мероприятиях МДОБУ.

3.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

4.1. Стороны договорились в установленном порядке в пределах их компетенции обращаться в законодательные и исполнительные органы власти района, области с целью:

-своевременного и в полном объеме выполнения предусмотренных в районном бюджете средств на оплату труда работникам образовательных учреждений, охрану труда и другими статьями расходов.

-своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных учреждений.

-включение в договор пункта, запрещающего отключение водо -, тепло - энергоснабжения образовательных учреждений из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления соответствующих средств.

-учета администрацией муниципального образования Ясненского городского округа в проектах бюджета 2020-2023 гг. ассигнований на индексацию ставок, окладов, доплат, надбавок и иных социальных выплат и компенсаций работникам образовательных учреждений.

4.2. МДОБУ и комитет профсоюза обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательному учреждению из бюджетов различных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

4.3. Стороны согласились совместно добиваться:

-обеспечения гарантии получения работниками образования общедоступного и бесплатного средне-специального и высшего образования.

-полного формирования бюджета управления образования, своевременного и полного текущего финансирования и прежде всего на погашение за должности по заработной плате.

-лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско- правовой , административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. (глава 62 статья. 419 ТК РФ.)

-реализации в полном объеме закона РФ «Об образовании» о статусе образовательного учреждения, как юридического лица.

4.4. Стороны рекомендуют представителям работодателя учреждения:

- учитывать мнения коллектива работников или по поручению профсоюзного органа, не допуская ухудшения условий труда и быта работников;

- фиксировать в коллективном договоре или в отдельном приложении к нему направления, размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения средств, в том числе внебюджетных.

4.5. Стороны согласились осуществлять совместные действия и контроль над соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию государственных учреждений.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается дважды в месяц: 15-го числа за первую половину месяца, полный расчет в последний день месяца (30-го числа, 31-го числа (28 числа, 29 числа за февраль) соответственно. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.»;

5.2. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Минимальный размер заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. Размер заработной платы работников Учреждения определяется системами оплаты труда, основанными на тарифной ставке и на должностном окладе и включают в себя базовые ставки и базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты базовых ставок и окладов, компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки в процентах или рублях к ставкам и окладам, социальные выплаты.

5.4. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с территориальным отраслевым соглашением, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

5.5. Системы оплаты труда, применяемые Работодателем, предусматривают:

- базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы, работы в большом объеме и (или) большой сложности и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда;

- стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты. Для формирования стимулирующей части заработной платы направляется до 30 % фонда оплаты труда.

- социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством РФ.

5.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и особо вредными условиями труда при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются в размерах предусмотренных действующим законодательством (глава 21 ТК РФ), устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым

учетом мнения профсоюзного органа, трудовым договором. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат конкретизируются в учреждении и фиксируются в коллективном договоре. Размер доплаты за труд в ночные часы не может быть меньше, чем 20% от суммы обычной платы труда сотрудника.

5.7. В соответствии с ТК РФ настоящий Договор предусматривает:

5.7.1. Составление тарификации, педагогических и руководящих работников производить при участии профкома образовательного учреждения. Своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. (Закон РФ «О профсоюзах» ст. 11 ч. 3).

5.7.2. Руководителю образовательного учреждения и профсоюзному комитету проводить предварительную тарификацию работников образовательных учреждений не позднее апреля каждого года. Тарификационный лист должен быть подписан руководителем образовательного учреждения и председателем профкома. Главному экономисту отдела образования тарификационные листы и графики отпусков без подписи председателей первичных профсоюзных организаций не принимать.

5.7.3. По согласованию с администрацией муниципальной образования Ясненского городского округа с учетом мнения Профсоюзного комитета, по приказу заведующего МДОБУ ДС «Колосок» в целях стимулирования труда педагогических работников (ст. 144 ТК РФ) на основании Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Ясненского городского округа.

Установить повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам:

- за выслугу лет:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 10 лет – 20%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 3 до 5 лет – 10%;

от 1 до 3 лет – 5%;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 10 лет – 15%;

от 5 до 10 лет – 10%;

от 3 до 5 лет – 7%;

от 1 до 3 лет – 3%.

- за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 25%;

при наличии первой квалификационной категории – 15%;

5.8. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

- Положение об оплате труда работников Учреждения;

- Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения;

Положения утверждаются приказом Работодателя и решением Профсоюзного комитета Учреждения. Решением комитета об утверждении положений принимается квалифицированным большинством не менее 2/3 голосов членов комитета, заседающего в полном составе.

5.9. Премии педагогическим работникам, административно-хозяйственному и младшему обслуживающему персоналу учреждений образования выплачиваются за достижения высоких показателей в работе, в связи с профессиональными праздниками, работой в летних лагерях и осуществлением ремонтных работ.

Премии выплачиваются по приказам руководителя Учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период в размере, не превышающем должностного оклада.

Выплата материальной помощи членам Профсоюза осуществляется с учётом продолжительности профсоюзного стажа:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) в сумме от 3000 до 5000 рублей;

- в случае смерти члена Профсоюза (члена семьи: родители, супруг(а), дети) в сумме от 5000 до 10000 рублей;

- при наступлении заболевания, требующее хирургической операции, длительного стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (от 1 месяца), в сумме в сумме от 5000 до 10000 рублей;

- в связи с длительным (от шести месяцев), хроническим заболеванием, дорогостоящей (от двадцати тысяч рублей) хирургической операцией членов семьи (дети), в сумме в сумме от 5000 до 10000 рублей;

- членам Профсоюза имеющих детей - выпускников:

а) детского сада (при поступлении ребёнка в 1 класс);

б) школы (11 класса);

в) техникума, ПТУ, колледжа (на базе 9 классов);

в сумме 1000,00 (одна тысяча рублей) если работник вступил в профсоюз при приёме на работу.

Материальная помощь работникам образовательных учреждений выплачивается:

- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи с юбилейными датами (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин);

Материальная помощь выплачиваются по приказам руководителей образовательных учреждений, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период.

5.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки суказанием всех начислений. Удержаний и депонентской задолженности не позднее 12, 27 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. Отпускные выплачивать за 3 дня до начала 1 дня отпуска. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплат, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

5.11. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

5.12. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями. Иными нормативными правовыми актами.

5.13.

- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников устанавливается в зависимости от должности в соответствии с ТК РФ
- заведующий-42 календарных дня
- воспитатель-42 календарных дня
- музыкальный руководитель-42 календарных дня
- обслуживающий персонал -28 календарных дня

5.14. Работникам, уходящим в очередной отпуск, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.15. Проведение специальной оценки рабочих труда с последующей сертификацией в соответствии с требованиями нормативных актов.

5.16. Обучение безопасным методам и приемам труда сотрудников Учреждения производится за счет средств работодателя. Профессиональную переподготовку в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

5.17. Расследованию и учету, в соответствии со ст.227ТК РФ, подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками, участвующими в производственной деятельности работодателя(в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнение какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий , обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершенных в его интересах.

VI. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Стороны согласились что:

- продолжительность рабочего времени работников образования регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а так же расписанием учебных занятий, за нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

- в соответствии с законодательством (ст. 91 ТК РФ) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

6.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и выборным профсоюзным органом данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома учреждений образования (ст. 125 ТК РФ).

6.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях предусмотренных законами ст. 124 ТК РФ.

6.10. Предоставлять ежегодные оплачиваемые дни(членам профсоюза), педагогам и другим работникам по усмотрению руководителя учреждения:

- работникам, участвовавшим в спартакиадах, соревнованиях, конкурсах среди работников образования – 2 рабочих дня;
- за полную отработку года без пропуска рабочих дней по листу временной нетрудоспособности – до 2 рабочих дней (устанавливается коллективным договором учреждения);

- председателям первичных профсоюзных организаций 3 рабочих дня;

Предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

- а) бракосочетание самого работника 3 рабочих дня

- б) проводы в армию детей - 1 рабочий день

- в) смерть родителей, детей, супругов - 3 рабочих дня

6.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128ТК РФ

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

- работникам в случаях рождения ребенка в семье - 5 дней.

- смерти близких родственников - 5 дней

- в других случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами либо коллективными договорами (по семейным обстоятельствам, по заявлению работника).

6.12. Предоставление работникам образовательных учреждений отпуск без сохранения заработной платы определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.13. Отпуск предоставляется педагогическим работникам сроком до одного года через каждые 10 лет педагогической работы по заявлению работника и согласованию с профсоюзом.

6.14. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются органами местного самоуправления.

6.15. Организовывать проведение бесплатных предварительных(при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)

медицинских обследований работников, оплачивать санитарно-гигиеническое обучение.

6.16. Финансировать культурно-массовые и спортивные мероприятия, проводимые для работников образования и их детей за счет средств профсоюза.

6.17. Совместно с администрацией муниципального образования, фондом социального страхования предусмотреть оздоровление работников образования и их детей ежегодно.

6.18. На основании справки-вызова предоставляется дополнительный отпуск в связи с заочным обучением.

VII. ЗАНЯТОСТЬ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

7. Коллективный договор предусматривает:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

7.3.6. Организовывать совместно с профсоюзом проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным

категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.4. Работодатель обязуется, принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ).

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

Уведомление 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.

7.6. При расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ) и руководствоваться ст. 373 ТК РФ.

7.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.8. Стороны договорились, что:

7.8.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: работники являющиеся членами профсоюза, лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы; работники, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.8.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,179,180 ТК РФ). При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 2-х месяцев со дня увольнения. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

VIII. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией в соответствии с требованиями нормативных актов. Ежегодно предусматривать выделение финансовых средств на эти цели.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения

8.5. Обеспечивать воспитателей групп раннего развития специальной одеждой, помощников воспитателей, машинистов по стирке белья, поваров, подсобных рабочих – специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать кипяченой питьевой водой воспитанников Учреждения; аптечками – работников кухни, прачечной, групповых комнат, медицинских работников.

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

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы(должность)и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК). При проведении в учреждении специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Организовать работу комиссии по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

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

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию. Приобретать путевки на лечение и отдых для сотрудников Учреждения и их детей.

8.21. При несчастном случае на производстве необходимо организовать первую медпомощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения.

8.22. Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

8.23. Сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку.

8.24. Обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет. Немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

IX. УСЛОВИЯ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются трудовым законодательством РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Законами Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», «О социальном партнерстве в Оренбургской области», Генеральным соглашением между Российскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым тарифным Соглашением, настоящим Соглашением, Уставом профсоюза работников образования и науки РФ, уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

9.2. Профком обязуется:

- Организовать культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. При наличии их письменных заявлений.

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и егополномочные представители:

Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

9.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Предоставляет комитету профсоюза бесплатно необходимое помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

9.5. Не препятствует представителям профкома в посещении учреждения где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

9.6. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

9.7. Содействует профсоюзному органу в использовании местных информационных систем (районная газета, встречи с педагогическим коллективом, письма, телеграммы) для широкого информирования работников и деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.8. Стороны признают гарантии для избранных в органы профкома работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

а) Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного рассмотрения данного вопроса на заседании профкома образовательного учреждения, ст. 373 ТК РФ.

б) Увольнение работников, являющихся членами выборного профсоюзного органа и их заместителей по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ допускается в течении двух лет после окончания срока их полномочий с соблюдением порядка установленного, ст.374 ТК РФ.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Члены выборного профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, члены комиссии по трудовым спорам, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы ст. 374 ТК РФ.

Х. Социальные выплаты

10.1. В случае направления работника для повышения квалификации(курсы, конференции, советы, семинары) в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), а также выезд на заочное обучение в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

10.2. На основании Положения об условиях премирования и оказания материальной помощи работникам МДОБУ.

Выплата материальной помощи членам Профсоюза осуществляется с учётом продолжительности профсоюзного стажа:

-в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) в сумме от 1000 до 3000 рублей;

-в случае смерти члена Профсоюза (члена семьи: родители, супруг(а), дети)в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-при наступлении заболевания, требующее хирургической операции, длительного стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (от 1 месяца), в сумме в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-в связи с длительным (от шести месяцев), хроническим заболеванием, дорогостоящей (от двадцати тысяч рублей) хирургической операцией членов семьи (дети), в сумме в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-членам Профсоюза имеющих детей - выпускников:

а) детского сада (при поступлении ребёнка в 1 класс);

б) школы (11 класса);

в) техникума, ПТУ, колледжа (на базе 9 классов);

в сумме 1000,00 (одна тысяча рублей) если работник вступил в профсоюз при приёме на работу.

Материальная помощь работникам образовательных учреждений выплачивается:

- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи с юбилейными датами (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин);

Материальная помощь выплачиваются по приказам руководителей образовательных учреждений, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период.

10.3. Предоставлять ежегодные оплачиваемые дни(членам профсоюза), педагогам и другим работникам по усмотрению руководителя учреждения: работникам, участвовавшим в спартакиадах, соревнованиях, конкурсах среди работников образования – 1 рабочий день;

- председателям первичных профсоюзных организаций 3 рабочих дня;

Предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

а) бракосочетание самого работника 3 рабочих дня

б) проводы в армию детей - 1 рабочий день

в) смерть родителей, детей, супругов - 3 рабочих дня.

10.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.5. Предоставлять доплаты беременным женщинам, которые встали на учет на ранних сроках беременности; единовременное пособие при рождении ребенка; выплачивать пособие находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 3-х заявлению.

10.6. В Учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почётная грамота Министерства образования РФ;
- Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области;
- Почётная грамота Администрации Ясненский городской округ;
- Почётная грамота Отдела образования ;
- Почётная грамота дошкольного образовательного учреждения ;
- Звание "Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения";

- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок;
- объявление благодарности.

10.7. Обеспечение работников санаторно-курортными путёвками за счёт средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

10.8. Обеспечение детей работников дошкольного образовательного учреждения путёвками в летние оздоровительные лагеря за счёт средств социального страхования.

10.9. Организовывать проведение бесплатных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований работников, оплачивать санитарно-гигиеническое обучение.

10.10. Оказывать материальную помощь молодым специалистам-выпускникам средних и высших специальных учебных заведений 20% от оклада в течение 2-х лет.

10.11. При увольнении работника по сокращению штата выплачивать работнику пособие согласно ст.178, 180 ТК РФ.

10.12. Оказывать бесплатную правовую помощь в пределах компетенции работодателя.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Администрация МДОБУ направляет договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании Администрации МДОБУ и профкома.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Договора могут быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Изменения и дополнения в Договоре вносятся по взаимному согласию сторон.

.

Х. Социальные выплаты

10.1. В случае направления работника для повышения квалификации(курсы, конференции, советы, семинары) в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), а также выезд на заочное обучение в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

10.2. На основании Положения об условиях премирования и оказания материальной помощи работникам МДОБУ.

Выплата материальной помощи членам Профсоюза осуществляется с учётом продолжительности профсоюзного стажа:

-в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) в сумме от 1000 до 3000 рублей;

-в случае смерти члена Профсоюза (члена семьи: родители, супруг(а), дети)в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-при наступлении заболевания, требующее хирургической операции, длительного стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (от 1 месяца), в сумме в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-в связи с длительным (от шести месяцев), хроническим заболеванием, дорогостоящей (от двадцати тысяч рублей) хирургической операцией членов семьи (дети), в сумме в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-членам Профсоюза имеющих детей - выпускников:

а) детского сада (при поступлении ребёнка в 1 класс);

б) школы (11 класса);

в) техникума, ПТУ, колледжа (на базе 9 классов);

в сумме 1000,00 (одна тысяча рублей) если работник вступил в профсоюз при приёме на работу.

Материальная помощь работникам образовательных учреждений выплачивается:

- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи с юбилейными датами (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин);

Материальная помощь выплачиваются по приказам руководителей образовательных учреждений, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период.

10.3. Предоставлять ежегодные оплачиваемые дни(членам профсоюза),педагогам и другим работникам по усмотрению руководителя учреждения: работникам, участвовавшим в спартакиадах, соревнованиях, конкурсах среди работников образования – 1 рабочий день;

– председателям первичных профсоюзных организаций 3 рабочих дня;

Предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

а) бракосочетание самого работника 3 рабочих дня

б) проводы в армию детей - 1 рабочий день

в) смерть родителей, детей, супругов - 3 рабочих дня.

10.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.5. Предоставлять доплаты беременным женщинам, которые встали на учет на ранних сроках беременности; единовременное пособие при рождении ребенка; выплачивать пособие находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 3-х заявлению.

10.6. В Учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почётная грамота Министерства образования РФ;
- Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области;
- Почётная грамота Администрации Ясенский городской округ;
- Почётная грамота Отдела образования ;
- Почётная грамота дошкольного образовательного учреждения ;
- Звание "Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения";
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок;
- объявление благодарности.

10.7. Обеспечение работников санаторно-курортными путёвками за счёт средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

10.8. Обеспечение детей работников дошкольного образовательного учреждения путёвками в летние оздоровительные лагеря за счёт средств социального страхования.

10.9. Организовывать проведение бесплатных предварительных(при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований работников, оплачивать санитарно-гигиеническое обучение.

10.10. Оказывать материальную помощь молодым специалистам-выпускникам средних и высших специальных учебных заведений 20% от оклада в течение 2-х лет.

10.11. При увольнении работника по сокращению штата выплачивать работнику пособие согласно ст.178, 180 ТК РФ.

10.12. Оказывать бесплатную правовую помощь в пределах компетенции работодателя.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12. Стороны договорились, что:

11.1. Администрация МДОБУ направляет договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании Администрации МДОБУ и профкома.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Договора могут быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Изменения и дополнения в Договоре вносятся по взаимному согласию сторон.

учетом мнения профсоюзного органа, трудовым договором. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат конкретизируются в учреждении и фиксируются в коллективном договоре. Размер доплаты за труд в ночные часы не может быть меньше, чем 20% от суммы обычной платы труда сотрудника.

5.7. В соответствии с ТК РФ настоящий Договор предусматривает:

5.7.1. Составление тарификации, педагогических и руководящих работников производить при участии профкома образовательного учреждения. Своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. (Закон РФ «О профсоюзах» ст. 11 ч. 3).

5.7.2. Руководителю образовательного учреждения и профсоюзному комитету проводить предварительную тарификацию работников образовательных учреждений не позднее апреля каждого года. Тарификационный лист должен быть подписан руководителем образовательного учреждения и председателем профкома. Главному экономисту отдела образования тарификационные листы и графики отпусков без подписи председателей первичных профсоюзных организаций не принимать.

5.7.3. По согласованию с администрацией муниципального образования Ясненского городского округа с учетом мнения Профсоюзного комитета, по приказу заведующего МДОБУ ДС «Колосок» в целях стимулирования труда педагогических работников (ст. 144 ТК РФ) на основании Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Ясненского городского округа.

Установить повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам:

- за выслугу лет:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 10 лет – 20%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 3 до 5 лет – 10%;

от 1 до 3 лет – 5%;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 10 лет – 15%;

от 5 до 10 лет – 10%;

от 3 до 5 лет – 7%;

от 1 до 3 лет – 3%.

- за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 25%;

при наличии первой квалификационной категории – 15%;

5.8. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

- Положение об оплате труда работников Учреждения;

- Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения;

Положения утверждаются приказом Работодателя и решением Профсоюзного комитета Учреждения. Решением комитета об утверждении положений принимается квалифицированным большинством не менее 2/3 голосов членов комитета, заседающего в полном составе.

5.9. Премии педагогическим работникам, административно-хозяйственному и младшему обслуживающему персоналу учреждений образования выплачиваются за достижения высоких показателей в работе, в связи с профессиональными праздниками, работой в летних лагерях и осуществлением ремонтных работ.

Премии выплачиваются по приказам руководителя Учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период в размере, не превышающем должностного оклада.

Выплата материальной помощи членам Профсоюза осуществляется с учётом продолжительности профсоюзного стажа:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) в сумме от 3000 до 5000 рублей;

- в случае смерти члена Профсоюза (члена семьи: родители, супруг(а), дети) в сумме от 5000 до 10000 рублей;

- при наступлении заболевания, требующее хирургической операции, длительного стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (от 1 месяца), в сумме в сумме от 5000 до 10000 рублей;

- в связи с длительным (от шести месяцев), хроническим заболеванием, дорогостоящей (от двадцати тысяч рублей) хирургической операцией членов семьи (дети), в сумме в сумме от 5000 до 10000 рублей;

- членам Профсоюза имеющих детей - выпускников:

а) детского сада (при поступлении ребёнка в 1 класс);

б) школы (11 класса);

в) техникума, ПТУ, колледжа (на базе 9 классов);

в сумме 1000,00 (одна тысяча рублей) если работник вступил в профсоюз при приёме на работу.

Материальная помощь работникам образовательных учреждений выплачивается:

- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи с юбилейными датами (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин);

Материальная помощь выплачиваются по приказам руководителей образовательных учреждений, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период.

5.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки суказанием всех начислений. Удержаний и депонентской задолженности не позднее 12, 27 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. Отпускные выплачивать за 3 дня до начала 1 дня отпуска. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

5.11. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

5.12. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями. Иными нормативными правовыми актами.

5.13.

- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников устанавливается в зависимости от должности в соответствии с ТК РФ
- заведующий-42 календарных дня
- воспитатель-42 календарных дня
- музыкальный руководитель-42 календарных дня
- обслуживающий персонал -28 календарных дня

5.14. Работникам, уходящим в очередной отпуск, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.15. Проведение специальной оценки рабочих труда с последующей сертификацией в соответствии с требованиями нормативных актов.

5.16. Обучение безопасным методам и приемам труда сотрудников Учреждения производится за счет средств работодателя. Профессиональную переподготовку в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

5.17. Расследованию и учету, в соответствии со ст. 227 ТК РФ, подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершенных в его интересах.

VI. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Стороны согласились что:

- продолжительность рабочего времени работников образования регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а так же расписанием учебных занятий, за нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

- в соответствии с законодательством (ст. 91 ТК РФ) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

6.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и выборным профсоюзным органом данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома учреждений образования (ст. 125 ТК РФ).

6.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: в период временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях предусмотренных законами ст. 124 ТК РФ.

6.10. Предоставлять ежегодные оплачиваемые дни (членам профсоюза), педагогам и другим работникам по усмотрению руководителя учреждения:

- работникам, участвовавшим в спартакиадах, соревнованиях, конкурсах среди работников образования – 2 рабочих дня;
- за полную отработку года без пропуска рабочих дней по листу временной нетрудоспособности – до 2 рабочих дней (устанавливается коллективным договором учреждения);
- председателям первичных профсоюзных организаций 3 рабочих дня;

Предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

- а) бракосочетание самого работника 3 рабочих дня
- б) проводы в армию детей - 1 рабочий день
- в) смерть родителей, детей, супругов - 3 рабочих дня

6.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка в семье - 5 дней.
- смерти близких родственников - 5 дней
- в других случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами либо коллективными договорами (по семейным обстоятельствам, по заявлению работника).

6.12. Предоставление работникам образовательных учреждений отпусков без сохранения заработной платы определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.13. Отпуск предоставляется педагогическим работникам сроком до одного года через каждые 10 лет педагогической работы по заявлению работника и согласованию с профсоюзом.

6.14. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются органами местного самоуправления.

6.15. Организовывать проведение бесплатных предварительных(при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований работников, оплачивать санитарно-гигиеническое обучение.

6.16. Финансировать культурно-массовые и спортивные мероприятия, проводимые для работников образования и их детей за счет средств профсоюза.

6.17. Совместно с администрацией муниципального образования, фондом социального страхования предусмотреть оздоровление работников образования и их детей ежегодно.

6.18. На основании справки-вызова предоставляется дополнительный отпуск в связи с заочным обучением.

VII. ЗАНЯТОСТЬ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

8. Коллективный договор предусматривает:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

7.3.6. Организовывать совместно с профсоюзом проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о

порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.4. Работодатель обязуется, принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ).

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

Уведомление 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.

7.6. При расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ) и руководствоваться ст. 373 ТК РФ.

7.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.8. Стороны договорились, что:

7.8.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: работники являющиеся членами профсоюза, лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы; работники, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.8.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 179, 180 ТК РФ). При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 2-х месяцев со дня увольнения. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

VIII. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА

9. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией в соответствии с требованиями нормативных актов. Ежегодно предусматривать выделение финансовых средств на эти цели.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения

8.5. Обеспечивать воспитателей групп раннего развития специальной одеждой, помощников воспитателей, машинистов по стирке белья, поваров, подсобных рабочих – специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать кипяченой питьевой водой воспитанников Учреждения; аптечками – работников кухни, прачечной, групповых комнат, медицинских работников.

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

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК). При проведении в учреждении специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Организовать работу комиссии по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

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

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию. Приобретать путевки на лечение и отдых для сотрудников Учреждения и их детей.

8.21. При несчастном случае на производстве необходимо организовать первую медпомощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения.

8.22. Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

8.23. Сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку.

8.24. Обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет. Немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

IX. УСЛОВИЯ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются трудовым законодательством РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Законами Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», «О социальном партнерстве в Оренбургской области», Генеральным соглашением между Российскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым тарифным Соглашением, настоящим Соглашением, Уставом профсоюза работников образования и науки РФ, уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

9.2. Профком обязуется:

- Организовать культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. При наличии их письменных заявлений.

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и егополномочные представители:

Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

9.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Предоставляет комитету профсоюза бесплатно необходимое помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям,

обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

9.5. Не препятствует представителям профкома в посещении учреждения где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

9.6. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

9.7. Содействует профсоюзному органу в использовании местных информационных систем (районная газета, встречи с педагогическим коллективом, письма, телеграммы) для широкого информирования работников и деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.8. Стороны признают гарантии для избранных в органы профкома работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

а) Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного рассмотрения данного вопроса на заседании профкома образовательного учреждения, ст. 373 ТК РФ.

б) Увольнение работников, являющимися членами выборного профсоюзного органа и их заместителей по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ допускается в течении двух лет после окончания срока их полномочий с соблюдением порядка установленного, ст.374 ТК РФ.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Члены выборного профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, члены комиссии по трудовым спорам, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы ст. 374 ТК РФ.

Х. Социальные выплаты

10.1. В случае направления работника для повышения квалификации(курсы, конференции, советы, семинары) в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), а также выезд на заочное обучение в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

10.2. На основании Положения об условиях премирования и оказания материальной помощи работникам МДОБУ.

Выплата материальной помощи членам Профсоюза осуществляется с учётом продолжительности профсоюзного стажа:

-в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) в сумме от 1000 до 3000 рублей;

-в случае смерти члена Профсоюза (члена семьи: родители, супруг(а), дети)в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-при наступлении заболевания, требующее хирургической операции, длительного стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (от 1 месяца), в сумме в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-в связи с длительным (от шести месяцев), хроническим заболеванием, дорогостоящей (от двадцати тысяч рублей) хирургической операцией членов семьи (дети), в сумме в сумме от 1000 до 5000 рублей;

-членам Профсоюза имеющих детей - выпускников:

а) детского сада (при поступлении ребёнка в 1 класс);

б) школы (11 класса);

в) техникума, ПТУ, колледжа (на базе 9 классов);

в сумме 1000,00 (одна тысяча рублей) если работник вступил в профсоюз при приёме на работу.

Материальная помощь работникам образовательных учреждений выплачивается:

- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи с юбилейными датами (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин);

Материальная помощь выплачиваются по приказам руководителей образовательных учреждений, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период.

10.3. Предоставлять ежегодные оплачиваемые дни(членам профсоюза),педагогам и другим работникам по усмотрению руководителя учреждения: работникам, участвовавшим в спартакиадах, соревнованиях, конкурсах среди работников образования – 1 рабочий день;

– председателям первичных профсоюзных организаций 3 рабочих дня;

Предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

а) бракосочетание самого работника 3 рабочих дня

б) проводы в армию детей - 1 рабочий день

в) смерть родителей, детей, супругов - 3 рабочих дня.

10.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.5. Предоставлять доплаты беременным женщинам, которые встали на учет на ранних сроках беременности; единовременное пособие при рождении ребенка; выплачивать пособие находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 3-х заявлению.

10.6. В Учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почётная грамота Министерства образования РФ;
- Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области;
- Почётная грамота Администрации Ясненский городской округ;
- Почётная грамота Отдела образования ;
- Почётная грамота дошкольного образовательного учреждения ;
- Звание "Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения";
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок;
- объявление благодарности.

10.7. Обеспечение работников санаторно-курортными путёвками за счёт средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

10.8. Обеспечение детей работников дошкольного образовательного учреждения путёвками в летние оздоровительные лагеря за счёт средств социального страхования.

10.9. Организовывать проведение бесплатных предварительных(при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований работников, оплачивать санитарно-гигиеническое обучение.

10.10. Оказывать материальную помощь молодым специалистам-выпускникам средних и высших специальных учебных заведений 20% от оклада в течение 2-х лет.

10.11. При увольнении работника по сокращению штата выплачивать работнику пособие согласно ст.178, 180 ТК РФ.

10.12. Оказывать бесплатную правовую помощь в пределах компетенции работодателя.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13. Стороны договорились, что:

11.1. Администрация МДОБУ направляет договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании Администрации МДОБУ и профкома.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Договора могут быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Изменения и дополнения в Договоре вносятся по взаимному согласию сторон.

