

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном образовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Березовская начальная школа - детский сад»

1.2. На основе принципов социального партнёрства коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами: отраслевым соглашением по организациям, подведомственным управлению образования администрации Крапивинского муниципального района на 2009 – 2011 годы, Кузбасским соглашением между федерацией Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2010-2012 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Серебровой Татьяны Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования, вида организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также при смене руководителя организации.

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной

договорённости в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации, установленного настоящим договором.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются путём переговоров.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.12. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премирование) – ст. 135 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) ст.162 ТК РФ;
- правил и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст.212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;
- штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;
- должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
- расписание занятий в соответствии с настоящим коллективным договором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
- приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день;

- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.13. Правовыми актами, регулируемыми социально-трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;
- соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;
- другие соглашения – ст. 45,46, 100 ТК РФ.

1.14. В настоящем коллективном договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса Администрацией Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным Департаменту на 2009 – 2011 годы.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ПК:

- учёт мнения ПК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1.16. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников муниципального казенного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Березовская начальная школа - детский сад», где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

1.17. проект договора рассмотрен и принят на общем собрании работников учреждения.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

Трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Крапивинский детский сад «Светлячок» регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Уставом Муниципального казенного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Березовская начальная школа - детский сад»

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного договора (на определённый срок не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ)) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, зависящими от воли Сторон.

О введении изменений определённых Сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. 72¹), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72² ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности, точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора, для педагогов – учебная нагрузка; виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При приёме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. 65 ТК РФ)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- свидетельство о постановке на учёт в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях имеет право:

- администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом;
- администрация Муниципального казенного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Березовская начальная школа - детский сад» имеет право на приём на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований;
- администрация имеет право устанавливать систему стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с действующим законодательством;
- администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими в Муниципального казенного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Березовская начальная школа - детский сад»

Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и Положением о распределении компенсационных выплат;

- работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев, (ст. 70 ТК РФ) в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1 месяц. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работы. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель;

- уменьшение или увеличение объёма педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны:

1) по взаимному согласованию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объёма педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего сотрудника;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения» и т.д.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором;
- администрация обязана информировать работников:
о перспективах развития Муниципального казенного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста
«Березовская начальная школа - детский сад»

- об изменениях структуры, штатах образовательного учреждения.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном ТК РФ (ст., ст. 71,77,81,83,336 ТК РФ).

Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета учреждения о правомерности намерения работодателя – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Увольнение по указанным основаниям председателя профкома учреждения, его заместителя не допускается без согласия профкома учреждения и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Совета Крапивинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ – ст. 374 ТК РФ.

Такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего председателя первичной профсоюзной организации учреждения и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ.

2.7. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;
- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.

3. Оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

3.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.2.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (25 числа – за 1-ую половину месяца, 15 числа – за 2-ую половину) путём перечисления на пластиковые карты «Master Card».

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения и включает в себя:

- минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности;
- должностной оклад (ставка) по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за наличие учёной степени, звания;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке), то есть оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, определённую путём умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально – квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ и другие коэффициенты.
- компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым

договором (замещение по разным должностям) при наличии вакантной ставки (временной – на больничном листе, в отпуске или постоянной – в штате) – 100%; выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности по одной из имеющихся в штатном расписании профессий и должностей; доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда выплаты (ночные смены – 35%, выходные и праздничные дни – 100%, вредность (использование в работе химических средств) – 12%), обусловленные районным регулированием оплаты труда (выплаты до МРОТ);

- стимулирующие выплаты:

1) на премиальные выплаты по итогам работы за полугодие направляется не менее 65% средств фонда, предназначенного на стимулирование труда работников, и выплачивается в течение полугодия;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

❖ !За организацию и проведение мероприятий различной направленности на базе учреждения, перечень которых не включён в показатели стимулирования работников учреждения (в приказе по утверждению конкретизируется: за организацию и качественное проведение какого мероприятия работник

3.1.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- со дня окончания срока действия квалификационной категории;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;

- при наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня возникновения права.

3.1.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту

работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.1.8. Нормативная наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и детей, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

3.2.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.2.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

3.2.6. Установить председателю первичной профсоюзной организации стимулирующую выплату за интенсивность труда, связанную с подготовкой локальных актов учреждения, мониторингом и контролем за их выполнением в размере 10% должностного оклада (ставки).

3.2.7. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в Положении об оплате труда учреждения конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%.

Приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда» (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.1991 N1.

Виды работ с тяжёлыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов:

- ❖ Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- ❖ Работа у горячих плит, электро-жарочных шкафов, кондитерских и паро – масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- ❖ Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- ❖ Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- ❖ Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

3.2.8. Установить, что переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период – оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

3.2.10. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчётного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведённых удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

3.2.11. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения.

4.1. Согласно ст.32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению

работников, не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст.82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей) - одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем профсоюзной организации учреждения;
- беременным женщинам, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия и среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ, дополнительно выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7. стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников;

- содействует работникам в повышении квалификации, переподготовке, приобретении ими новых специальностей, профессий;

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест. В этих целях ведётся учёт лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников до поступления их на работу к другому работодателю.

4.8. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образования, службу занятости.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. №69, устанавливаются с учётом режима деятельности учреждения (пребывание детей в течение определённого времени, сезона и других особенностей работы учреждения) следующие режимы рабочего времени:

- режим рабочего времени: продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);

- режим рабочего времени работников учреждения в каникулярный период остаётся тем же;

- режим рабочего времени работников в учреждении, организующем летний отдых, а также при проведении экскурсий, прогулок – не более 36 часов за ставку;

- режим рабочего времени воспитателей дошкольного образовательного учреждения (группах) с 12 – часовым пребыванием детей (с 7.00 до 19.00) при 5-дневной рабочей неделе, в котором на каждую группу предусмотрено по два воспитателя и один младший воспитатель.

5.3. продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно – вспомогательного персонала, у работников, работающих по общепрофессиональным должностям служащих и профессиях рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.4. У женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей недели составляет 36 часов (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.5. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.6. Статьей 333 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 03.04.2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям – логопедам, логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям дошкольного образовательного учреждения.

Продолжительность рабочего времени: 36 часов в неделю:

- старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей;
- педагогам – психологам.

5.7. Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 92 ТК РФ и Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. (с последующими изменениями и дополнениями). Перечень соответствующих работ, профессий и должностей с указанием продолжительности рабочего времени прилагается.

5.8. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением). При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.9. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Перечень соответствующих работ прилагается.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена или в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.10. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалось их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов между каждым учебным занятием, устанавливаемым для детей, рабочим временем педагогических работников не являются и расписание занятий утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна, например, сторожевая охрана.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к

работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома.

5.12. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с детьми (воспитатели, младшие воспитатели).

5.13. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 01.07.2002г., №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам (в редакции постановлений Правительства РФ от 29.11.2005 г. и от 11.05.2007 г.). списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. с последующими изменениями и дополнениями.

Перечень должностей и профессий работников с указанием продолжительности основного и дополнительного отпусков прилагается к коллективному договору.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником.

В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования

путёвки и проезда к месту нахождения санаторно – курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям. Перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 42 дня.

Работникам МКОУ «Березовская начальная школа – детский сад» предоставляется **дополнительный отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (ст. 128 ТК РФ)

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

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

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 6 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 6 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней дополнительно к отпуску;
- предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час, с сохранением среднего заработка.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми – инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению в соответствии с действующим законодательством.

6. Условия и охрана труда.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при котором исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения;
- конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;
- обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований;

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях;

- представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда;

- организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. №569, и знакомит работников с результатами аттестации;

- создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

На время приостановки работ в учреждении, кабинете, групповой комнате органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняют мест работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным Законом:

- обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
- обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
- проводит санитарно – оздоровительные мероприятия;
- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно – гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шум, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;
- обеспечивает исправное состояние помещений, здания, оборудования;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
- внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательном учреждении;
- выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд РФ;

- разрабатывать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболеваниях;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);
- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц (на основании приказа от 12.01.2011 г. №11 «О выплате денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции»);
- ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от основной ставки оплаты труда на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы;
- оказывает из средств экономии ФОТ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам;
- при рождении ребёнка у работника учреждения выплачивает ему материальную помощь в размере 1 000,00 руб.;
- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных), в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.2. Стороны обязуются:

- проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам учреждения для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом;
- решить вопрос о выделении земельных участков для индивидуального пользования работником.

7.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации и прав членов Профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также прав членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации МКОУ «Березовская начальная школа – детский сад» и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, работодателями Кемеровской области и Администрации Кемеровской области, областным, районным соглашениями, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушение её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов;
- не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- содействует развитию профсоюзного членства;
- предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально –

трудовым вопросам, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев и др. вопросам;

- предоставляет профкому в бесплатное пользование принадлежащие учреждению здание, помещения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения.

8.3. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, о перечислении денежных средств профсоюзной организации работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1 % от основной ставки оплаты труда.

8.4. Не освобожденному от основной работы председателю профсоюзной организации (профкома) работодатель устанавливает стимулирующую выплату за интенсивность труда в размере 10% от должностного оклада (ставки).

8.5. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, положением о профсоюзной организации учреждения:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;
- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю согласие на их принятие;
- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или несогласие с намерением работодателя уволить работника;
- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;
- вносит работодателю предложения об образовании комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;
- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;
- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;
- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.6. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросов и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем. О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в районной газете.

