

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 222» комбинированного вида на 2015-2018годы

Заключен между администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 222» и трудовым коллективом МБДОУ «Детский сад № 222» «15» декабря 2014г.

Коллективный договор от администрации подписал: заведующий МБДОУ «Детский сад № 222» И.Н. Дронова «15» декабря 2014г.

Коллективный договор от трудового коллектива подписал: председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 222» Н.И. Касаткина «15» декабря 2014г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН г. Барнаула «24» 12 2014 года
Регистрационный номер 296/14
(подпись) _____
г. Барнаул 2014 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 222» комбинированного вида города Барнаула и трудовым коллективом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №222» комбинированного вида.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №222» комбинированного вида (далее - Учреждение), в лице заведующего Дроновой Ирины Николаевны (далее – «Работодатель») действующей на основании Устава, с одной стороны, работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №222» комбинированного вида, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация (далее – «Профком») в лице председателя Касаткиной Натальи Ивановны с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между работниками и «Работодателем». Настоящий договор устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем». Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания.

1.6. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

1.12. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами-комиссией по урегулированию трудовых споров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2015 года и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора (ст.43 ТК РФ)

1.16. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников Учреждения, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №222» комбинированного вида.

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.3. 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;

ИНН;

Документы воинского учета – 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 подготовке;

Справку о наличии (отсутствия) судимости.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами (ст.68 ТК РФ):

Устав муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №222» комбинированного вида,

Правила внутреннего трудового распорядка,

Должностная инструкция,

Коллективный договор,

Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности,

Иные локальные акты.

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (ст.70 ТК РФ). Для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок один месяц. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.7. Трудовые договора могут заключаться:

На неопределенный срок.

На определенный срок (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.11. 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 «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный работник народного образования», «Ветеран труда» и т.д.

2.12. По инициативе Работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или

количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, режима работы Учреждения, образовательных программ.

2.13. О введении данных изменений работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.15. Профсоюзы участвуют в работе Управляющего Совета Учреждения по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения. Информировать трудовой коллектив об установленных доплатах стимулирующего характера.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Администрация Учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Администрация Учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация Учреждения имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация Учреждения имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении Положением «Об оценке качества работы административно-управляющего, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад №222» комбинированного вида при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», Положением «Об оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №222» комбинированного вида».

3.5. Администрация Учреждения обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

3.6. Администрация Учреждения обязана согласовывать с профсоюзным комитетом Учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениям.

3.7. Администрация Учреждения обязана информировать профсоюзный комитет: о перспективах развития Учреждения, об изменениях структуры Учреждения, о бюджете, о расходовании внебюджетных средств Учреждением.

3.8. Работодатель обязуется внести в должностную инструкцию работника делопроизводственной службы организации обязанности по хранению, комплектованию, учету и использованию документов организации и обеспечить сохранность архивных документов.

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

4.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок.

4.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

4.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

4.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

4.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

4.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

4.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

4.11. Осуществлять контроль по соблюдению процесса организации аттестации педагогических работников Учреждения.

4.12. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления

Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

4.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

5.1. 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.

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

5.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.4. Увольнение членов 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 мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 - 24 года.

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель разрабатывает и утверждает Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) (приложение № 1).

6.1. В дошкольном образовательном Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников (воспитатель, педагог-психолог) устанавливается сокращенная рабочая неделя- 36 часов в неделю, для воспитателей логопедических групп-30 часов в неделю, для учителей-логопедов -20 часов в неделю, музыкальных руководителей– 24 часа в неделю, инструктора по физической культуре - 30 часа в неделю, для кладовщика, грузчика, сторожа - 36 часов в неделю

6.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час для непедагогического персонала (ст.95 ТК РФ).

6.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

6.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями являются дни, официально установленные Правительством Российской Федерации (ст.112 ТК РФ).

6.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

6.7. Работникам Учреждения (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

6.8. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дней.

6.9. Педагогическим работникам логопедических групп предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 56 календарных дней.

6.10. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации до 20 декабря текущего года (статья 123 ТК РФ).

6.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия 6 календарных дней предоставляется машинисту по стирке белья и повару, уборщику служебных помещений (ст. 117 ТК.РФ) (приложение №2).

6.12. Работникам Учреждения 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 (статья 128 ТК РФ).

Бракосочетание работника – до 5 календарных дней,

Рождение ребенка – до 5 календарных дней,

Смерть близких родственников – до 5 календарных дней,

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году,

В течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющих детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день,

Проводы детей в армию – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ),

Педагогическим работникам за длительный непрерывный стаж педагогической работы до 1 года с сохранением рабочего места (ст.335 ТК РФ).

6.13. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы за общественную работу -председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня.

6.14. Работникам Учреждения совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального (педагогического) образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней.

6.14. Работникам Учреждения, совмещающим работу и обучение по очной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №222» комбинированного вида (приложение № 3).

Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- * единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- * единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- * отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- * установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников (приложение № 4);
- * установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
- * установления выплат компенсационного характера;
- * установления выплат стимулирующего характера.

7.2. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (25 числа - за 1-ую половину месяца, 10 числа - за 2-ую половину) путем перечисления на пластиковые карты.

7.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

7.4. Стимулирование работников Учреждения производится в соответствии с Положением «Об оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №222» комбинированного вида» (приложение № 5), Положением об оценке качества работы учебно-методического и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад № 222» комбинированного вида при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (приложение № 6)

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы Работодатель и профком обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают обучение технике безопасности, разрабатывают и применяют инструкции по технике безопасности, проводят проверку знаний техники безопасности.

8.2. «Работодатель» обязан обеспечить:

8.2.1. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.2.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.2.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (исследований).

8.2.4. Обучение персонала безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

8.2.5. Разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и видов работ.

8.2.6. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования (приложение № 7).

8.2.7. Приобретение и выдачу смывающих и обезжиривающих веществ, в соответствии с установленными нормами, на работах, связанных с загрязнениями (приложение № 8).

8.2.8. Разработку и финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности.

8.2.9. Предоставление органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.2.10. Проведение специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет (ФЗ РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ).

8.2.11. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.12. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, условиями труда.

8.3. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (приложение № 9).

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

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

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

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

9.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

9.3.3. 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).

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173 – 177ТК РФ).

9.3.5. Организовывать процесс аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и

руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды платы труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

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

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

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

10.2. Выплаты стимулирующей надбавки за дополнительный объем работы осуществляются при наличии денежных средств.

10.3. Предоставлять льготу сотрудникам по оплате за содержание ребёнка в Учреждении в соответствии с постановлением администрации города.

10.4. Обеспечить работников санаторно-курортными путёвками за счёт средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

10.5. Организовать отдых и оздоровление детей работников в летний период.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Гарантия деятельности профкома определяется законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

11.2. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.3. Ежемесячно отчислять профсоюзные взносы из заработной платы денежные средства в размере 1% с согласия работника.

11.4. Не увольнять председателя профкома и его заместителя по окончании срока их полномочий, без предварительного согласия

состоящего выборного профсоюзного органа (райкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст. 81 ТК РФ).

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению стоящего коллективного договора.

12.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании (конференции) работников 1 раз в год.

12.1.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.5. 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.

12.1.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение Работодателей и лицами, его представляющими, обязательств по Коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.