Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга

Заведующая ГБДОУ детский №13 Кронштадтского района СПб

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В.Молодова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012г.

Первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга

Председатель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Воронина

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МЕЖДУ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №13 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И АДМИНИСТРАЦИЕЙ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №13 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**КРОНШТАДТ**

1. **год**
2. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детском саду № 13 комбинированного вида Кронштадтского района СанктПетербурга и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего договора являются:

1.1.1.Представитель работодателя - заведующий дошкольным образовательным учреждением (далее по тексту Работодатель) в лице Молодовой Ольги Викторовны и представитель работников - Первичная профсоюзная организация образовательного учреждения (далее по тексту - Профком) в лице Ворониной Татьяны Анатольевны. Действие договора распространяется на всех работников ГБДОУ.

1.1.2 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2 Предмет и цель договора

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

1.2.2. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.2.3. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.2.4. Профком признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.2.5. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работниковсработодателем**.**

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной, профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива ,создание хорошего морально–психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1. **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

2.1.Стороны договорились в пределах их компетенции в установленном порядке обращаться в администрацию района:

по вопросам своевременного и в полном объеме выделения средств на оплату труда работников и иных выплат работающим;

По обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования ГБДОУ по всем утвержденным статьям сметы расходов

1. **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

**Работодатель:**

3.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

3.2. При приеме на работу знакомит работника под личную подпись до заключения договора со следующими документами:

должностными обязанностями;

Уставом образовательного учреждения;

Коллективным договором,

Правилами внутреннего трудового распорядка;

Положением о материальном стимулировании работников;

после заключения договора со следующими документами:

приказом о приёме на работу;

инструкцией по охране трудаи технике безопасности, другими локальными актами образовательного учреждения.

3.3.Производит запись должностей в трудовые книжки только в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками;

своевременно вносит запись о присвоенной квалификации по итогам аттестации, награждениях и знакомит работников с произведенными записями в трудовые книжки в течение одной недели с моментаихвнесения.

3.4. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

3.5. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

**Профком:**

3.6. Подает работодателю в письменной формемотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании статьи 81 п.п.2,3,5 Трудового кодекса РФ.

3.7. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

3.8. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

**4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников ГБДОУ осуществляется в соответствии с Постановлением правительства СПб № 1671 от 01.11.2005 года «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

4.2 Надтарифный фонд устанавливается Администрацией Кронштадтского района Санкт-Петербурга на год. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера утверждаются в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения профсоюзного комитета, на основании «Положения о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников ГБДОУ».

4.3 Образовательное учреждение с учетом мнения Профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения, порядок и условия их применения с учетом того, что квалификация работников образовательного учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Суммы надбавок и доплат работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемых ими.

4.4 Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением о премировании, утвержденным руководителем образовательного учреждения с учетом мнения Профкома.

4.5 Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с Профкомом и оформляются протоколом. Доплаты и надбавки устанавливаются комиссией по установлению доплат и надбавок, и оформляется протоколом.

**Работодатель:**

4.6. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа, квалификации, специфики работы и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда работников.

4.7 Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц: 10 и 25 числа.

Обеспечивает извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об обшей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.8. Производит выплату отпускных не позднее чем за 3 дня до отпуска.

4.9. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профкома образовательного учреждения.

4.10. Обеспечивает контрольза своевременностью и правильностью выплат пособий и компенсаций, Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника, производится доплата за совмещение профессий должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны облуживания, совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы. Оплата работнику производится в размере не превышающим фонд оплаты труда по должности отсутствующего работника. Основание ст. 151 Трудового кодекса РФ; ст. 96, 154 ТКРФ; Приложение № 6 к Методическим рекомендациям.

4.11. Предупреждает работников персонально под роспись не менеечем за два месяца о введении новых условий оплаты труда илиизмененииусловий оплаты труда в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

4.12 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. За работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда до 12 % по результатам аттестации рабочих мест

4.12.1.Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.12.2.Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения Профкома и закрепляются в трудовых договорах.

4.12.3 В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.13. Работодатель производит оплату за дни вынужденного простоя работника (в случае карантина, ремонта, аварийной ситуации) в размере двух третей среднего заработка работника, в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.14. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. Работодатель выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профкомом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.15.1 Размер поощрения каждого работника по итогам года определяется в соответствии с конечным результатом работы. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, включается время работы в ДОУ и других образовательных учреждениях района, города.

4.15.2. При выплате премии учитывается стаж работы в данном учреждении.

4.15.3. Единовременное вознаграждение в размере одного базового оклада выплачивается работникам, впервые уволенным, в связи с выходом на пенсию

4.16.Материальная помощь выплачивается сотрудникам ГБДОУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и др. обстоятельств. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях, размер материальной помощи определяется руководителем учреждения, с учетом предложений Профкома. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным работникам из данного учреждения.

4.17. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством надбавки, доплаты к окладам (ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки, доплаты исчисляется из базового оклада для руководителей, специалистов, служащих и из базовой единицы для рабочих, без учета других повышений, надбавок и доплат. Надбавки, доплаты должны быть выражены в конкретной денежной сумме.

**Профком:**

4.18. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии образовательного учреждения.

4.19 В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

правильностью установления окладов и тарификационных ставок;

своевременным изменением тарификации работников;

своевременной выплатой заработной платы;

установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;

правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;

правильностью выплат компенсации за книгоиздательскую продукцию.

4.20. Принимает участие в разработке Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, распределении фонда экономиии осуществляетконтрользаправильностьюегоприменения**.**

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

**Работодатель:**

5.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2.При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.3. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

5.4.Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшим в организации более 10 лет;

одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

лицам, получившим в учреждении трудовое увечье.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.6. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения иих переподготовке.

5.7. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

5.8. Проводит аттестацию рабочих мест 1 раз в пять лет.

5.9. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников члена Профкома при аттестации на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе

5.10. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

5.11.Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию ОУ высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочно и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающихся в указанных учреждениях. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.173 – 177 ТК РФ).

**Профком:**

5.12. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками и специалистами образовательного учреждения.

5.13. Принимает участие в аттестации педагогических работников образовательного учреждения, работая в составе аттестационной комиссии, при аттестации на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе

5.14. Контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

**VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Работодатель:**

6.1. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках.

6.2.Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.3.В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Профкома.

6.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам от 30 минут до 1 часа.

6.5. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

6.6. Обеспечивает работников необходимыми для работы спецодеждой, инвентарем, в том числе учебно-наглядными пособиями в пределах выделенного бюджетного финансирования.

6.7. Предоставляет право педагогам-психологам использовать 6 часов в неделю с оплатой по среднему для самостоятельной, методической работы (посещение библиотек и семинаров) без обязательного присутствия в учреждении.

6.8. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (статья 125 ТК РФ).при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

6.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, среднему медицинскому персоналу

Оплата производится за счет фонда экономии заработной платы учреждения. При увольнении компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск не выплачивается.

6.10.Предоставляет работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ):

6.11. Предоставляет работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней.

**Профком:**

6.12. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков.

6.13. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

6.14. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

**VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

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

7.1.Выполняет в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению.

7.2. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с законодательством РФ.

7.3. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на собрании трудового коллектива.

7.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.5. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда, обучение работников по охране труда в соответствии с действующими нормативными документами.

7.6. Выдает своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению.

7.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

7.8. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

7.9. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации в следующих подразделениях. По итогам аттестации рабочих мест устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда до 12% от должностного оклада.

7.10.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.11. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

выделяет рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

7.12. Обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

7.13. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

7.14. Организовывает и проводит за счет средств образовательного учреждения медицинские осмотры работников.

7.15. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.

7.16. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4-5 человек.

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, диспансеризацию за счет средств Работодателя.

**Профком:**

7.17. Заключает от имени работников Соглашение по охране труда на календарный год.

7.18. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.

7.19. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

7.20. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

7.21. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

**VIII.** СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

**Работодатель:**

8.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем.

8.2.Выделяет средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

8.3. Компенсирует затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.

8.4. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательном учреждении.

8.5. Предоставляет работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях с льготой по оплате за их содержание (бесплатное содержание)

**Профком:**

8.6. Создает блок данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

8.7.Проводит работу по организации отдыха членов профсоюза*.*

8.8.Участвует в работе по социальному страхованию. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников как член комиссии по социальному страхованию.

8.9. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета:

- на погребение члена профсоюза и близких родственников члена профсоюза;

- юбилярам к 50-летию, 55-летию,60-летию, 65-летию и т.д.;

- членам профсоюза, впервые уволенным, в связи с выходом на пенсию;

- пенсионерам по решению Профкома,

- членам профсоюза по решению Профкома.

8.10. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

**IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**Работодатель:**

9.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

составлении правил внутреннего трудового распорядка;

определении режима работы всех категорий работников;

разработке проектов документов (приказы (распоряжения)), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

9.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, на период профсоюзной учебы, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

9.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.5. Устанавливает доплату председателю Профкома за работу в интересах коллектива в соответствии с Положением о доплатах и надбавках.

9.6. Предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

9.7 Сохраняет безналичное взимание и перечисление на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.8. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Срок действия договора три года с последующей пролонгацией, если стороны не уведомляют о расторжении настоящего договора за один месяц до окончания срока действия.

10.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

10.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форсмажорных обстоятельств.

10.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.5. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, ответственность за его выполнение возлагается на правопреемников.

10.6. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.9. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

10.11. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.12. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

* 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
  2. Соглашение по охране труда.(оформляется ежегодно)
  3. Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках (оформляется ежегодно)
  4. График отпусков.
  5. Список работников имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
  6. Перечень профессий представляемых работодателем дополнительный отпуск согласно коллективному договору

10.13. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.14. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную силу.

Приложение №1

к коллективному договору

**Работники с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска  (календарных дней) |
| 1. | Заместитель заведующей | До 14 дней |

Основание: статья 119 ТК РФ

Заведующая ГБДОУ № 13 О.В.Молодова

Приложение №2

к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ профессий представляемых работодателем дополнительный отпуск согласно коллективному договору**

1. Средний медицинский персонал (старшая м/с , м/с массажа, м/с физиотерапии, м/с) до 14 календарных дней
2. Машинист по стирке белья до 6 календарных дней
3. Повара до 6 календарных дней

Основание: статья 350 гл. 55 ТК РФ

Заведующая ГБДОУ № 13 О.В.Молодова

Приложение № 3

к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления доплат компенсирующего характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность, напряженность и**

**высокое качество работы по ГБДОУ № 13.**

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

Данное положение является неотъемлемой частью коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом ГБДОУ.

Во исполнения ст. 144,191,218,220 ТК РФ и с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников образовательного учреждения вводятся следующие виды доплат и надбавок:

* доплат компенсирующего характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных;
* доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
* надбавок за интенсивность, сложность, напряженность и высокое качество работы.

1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.
   1. Доплаты и надбавки сотрудникам образовательного учреждения могут устанавливаться на месяц, квартал, год, учебный год.
   2. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы.
   3. Доплаты и надбавки к должностным окладам устанавливаются педагогическим и непедагогическим работникам, в пределах установленного фонда оплаты труда. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется комиссией по установлению доплат и надбавок в образовательном учреждении и утверждается приказом руководителя учреждения.
   4. Размер надбавки к должностному окладу руководителю образовательного учреждения за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются учредителем.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория | Виды работ | Оплата | Период |
| Помощники воспитателя | Хлорсодержащие препараты. Чистящие и моющие средства. Организация питания при отсутствии средств малой механизации | 6% от базового оклада | на квартал |
| Уборщик служебных помещений | Уборка помещений, с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов. и дезинфицирующих средств | 10 % от базового оклада | на квартал |
| Машинист по стирке белья | Стирка, сушка и глажение спецодежды Стирка вручную с использованием моющих и дезинфицирующих | 10% от базового оклада | на квартал |
| Повара | Работа в горячем цехе. Работы, связанные с разделкой мяса и рыбы, резкой лука. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением чистящих и моющих средств. | 10% от базового оклада | на квартал |
| Ст медсестра | Работа с использованием хим. реактивов, а также их хранение | 2% от базового оклада | на квартал |
| Кладовщик | Погрузочно- разгрузочные работы производимые вручную | 6% от базового оклада | на квартал |
| Подсобный рабочий | Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением чистящих и моющих средств.. Погрузочно- разгрузочные работы производимые вручную | 9% от базового оклада | на квартал |
| Все категории | Подготовка и сдача годового отчета в пенсионный фонд | До 50% от базового оклада | 1 раз в год |
| Все категории | Ведение документации и выполнение работ:   * ГО и военнообязанным, * охрана труда * пожарная безопасность * электрохозяйство | До 30% от базового оклада | на квартал |
| 1. Оформление больничных листов. | До 30% от базового оклада | на квартал |
| Заведующая | За интенсивность в работе в связи с самостоятельной финансово-хозяйственной деятельностью | базовый оклад | на квартал |
| Заместитель заведующей | За интенсивность в работе в связи с самостоятельной финансово-хозяйственной деятельностью | До 70% базового оклада. | на квартал |
| электромонтер | Проведение дополнительной работы по ремонту электросетей | До 100% базового оклада. | на квартал |
| Рабочий КОРЗ | Проведение дополнительной работы по ремонту | До 100% базового оклада. руб. | на квартал |
| Председатель проф. комитета | За работу в проф. комитета | До 50% от базового оклада | на квартал |
| Повара | За сложность и напряженность в работе | До 70% базового оклада.. | На квартал |
| Все категории | За работу по делопроизводству | До 100% базового оклада. | На квартал |
| Все категории | за интенсивность, сложность, напряженность и высокое качество работы. | До 100% базового оклада. | На квартал |