

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 14 г. Липецка
департамента образования администрации города Липецка

Юридический адрес: 398007, г. Липецк, ул. Кутузова, стр.5

Срок действия коллективного
договора с 01.05.2015 г. по 31.04.2018 г.

Работодатель:
заведующая ДОУ № 14
ДУБОВЫХ Надежда Егоровна

Председатель ПК ДОУ № 14:
ПОПОВА Ирина Викторовна

Служебный телефон: 36 43 37

Служебный телефон: 48 06 84

Дата подписания коллективного договора: <<04> / 04 / 2015 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работниками Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 г. Липецка в лице председателя ПК ДОУ № 14 Поповой Ирины Викторовны с одной стороны, и администрацией в лице заведующей ДОУ № 14 Дубовых Надежды Егоровны с другой стороны.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законом об образовании, трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников.

Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р).

Эффективный контракт - это трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Трудовой договор заключается, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.1. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за

установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

2.2. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т.ч. об изменениях размера тарифной ставки, оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника до подписания трудового договора под роспись со следующими документами:

- Устав дошкольного образовательного учреждения;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- Иные локальные акты.

2.4. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением

требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.8. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным ст. 179 ТК РФ, пользуются:

- лица, имеющие звание «Заслуженный учитель РФ»;
- лица имеющие удостоверение «Ветеран труда»;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;
- председатель первичной профсоюзной организации (не освобожденный от основной работы) в период его избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет).

2.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения - не позднее, чем за три месяца.

Работодатель своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

2.10. Увольнение работника ДОО в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться, как правило, только по окончании учебного года.

2.11. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере определенном трудовым договором, но не ниже трёх размеров средней месячной заработной платы.

2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

3. Рабочее время.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.1. В учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.1.2. Сторожа работают по графику.

3.1.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Для педагогов устанавливается сокращенная рабочая неделя:

- воспитателей общеобразовательных групп - 36 часов;
- воспитателей комбинированных и компенсирующих групп - 25 часов;
- музыкального руководителя - 24 часа;
- педагога-психолога - 36 часов;
- инструктора по физической культуре - 30 часов.
- учителя-логопеда - 20 часов
- учителя дефектолога - 20 часов
- педагога дополнительного образования - 18 часов

3.3. Режим работы **на 1 ставку** устанавливается:

3.3.1. - для воспитателей общеобразовательных групп в две смены:

первая смена с 07.00 до 14.00;

вторая смена с 12.00 до 19.00;

один день в неделю

первая смена с 07.00 до 15.00;

вторая смена с 11.00 до 19.00;

- для воспитателей комбинированных и компенсирующих групп в две смены:

первая смена с 07.00 до 12.00;

вторая смена с 14.00 до 19.00;

Иванов

- для музыкального руководителя в две смены:

первая смена с 8.00 до 13.30;

вторая смена (один день в неделю) с 12.00 до 16.30;

перерыв 30 мин.

- для педагога-психолога в две смены:

первая смена с 7.30 до 15.00

вторая смена (один день в неделю) с 09.00 до 17.30

перерыв 30 мин.

- для инструктора по физической культуре в две смены:

первая смена с 8.00 до 14.30;

вторая смена (один день в неделю) с 12.00 до 18.30;

перерыв 30 мин.

- для учителя - логопеда в две смены:

первая смена с 8.00 до 12.00;

вторая смена (один день в неделю) с 14.00 до 18.00;

- для учителя - дефектолога в две смены:

первая смена с 8.00 до 12.00;

вторая смена (один день в неделю) с 14.00 до 18.00;

3.3.2. Режим рабочего времени для младших воспитателей устанавливается с 8.00 до 17.00. Время для отдыха и приема пищи с 13.30 до 14.30.

3.3.3. Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается в две смены:

- шеф-повар:

первая смена с 5.30 до 14.00, перерыв 30 минут;

- повар:

первая смена с 5.30 до 14.00;

вторая смена с 9.00 до 17.30.

перерыв 30 минут;

- подсобная рабочая:

первая смена с 6.30 до 15.00;

вторая смена с 9.00 до 17.30;

перерыв 30 минут;

3.3.4. Режим рабочего времени для машиниста по стирке и ремонту спецодежды, РТР, РКО устанавливается с 07.30 до 16.00. перерыв с 12.00 до 12.30.

3.3.5. Режим рабочего времени для калькулятора устанавливается с 7.30 до 16.00 перерыв с 12.30 до 13.00

3.3.6. Режим рабочего времени для специалистов устанавливается с 8.30 до 17.30 перерыв с 12.30 до 13.00

3.3.7. Режим рабочего времени административного персонала:

- главного бухгалтера (ненормированный рабочий день) - с 8.00 до 16.30 перерыв - с 12.30 до 13.00

заместителей заведующей с 8.00 до 16.30 перерыв - с 12.30 до 13.00

- Для дворника режим рабочего времени с 7.30 до 15.30 с предоставлением регламентированных перерывов для профилактики перегрева в тёплый и переохлаждения в холодный период года - (с 9.30 до 9.45 и с 14.30 до 14.45) перерыв с 12.00- 12.30.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника согласно ст. 99 ТК РФ.

3.5. В связи с условиями работы ДОУ и невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания воспитателям предоставляется время для отдыха и приема пищи в рабочее время (строго после окончания кормления детей во время дневного сна).

4. Время отдыха.

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные, праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителей учреждения с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшему в выходной и праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

4.3. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней:

- шеф-повару и повару предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск на 7 календарных дней;

- главному бухгалтеру за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск на 5 календарных дней;

- бухгалтерам за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск на 3 календарных дня.

4.3.1. С письменного согласия работника время дополнительного отпуска заменяется денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ) за исключением дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда

4.3.2. Педагогическим работникам (воспитателям, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу) предоставляется удлиненный отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня, воспитателям комбинированных и компенсирующих групп, музыкальному руководителю, инструктору по ФК, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, работающих в этих группах, учителю-логопеду, учителю-дефектологу продолжительностью 56 календарных дней;

- заведующей, заместителю заведующей - 42 календарных дня.

4.3.3. Младшим воспитателям предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам, работник имеет право в выборе новой даты начала отпуска.

Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

4.6. Работникам ДОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

4.7. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) по их заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.8.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с проходами детей в армию - 1 календарный день;

- родителям, имеющим детей первоклассников (1 сентября) - 1 календарный день;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.9. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 1 года.

4.10. Работникам ДОУ при наличии средств экономии фонда заработной платы могут предоставляться кратковременные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня;

4.11. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий коллективного договора включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного учреждения детского сада № 14 г. Липецка принятого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Письмом Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 года N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Приказом Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 № 1601, законом Липецкой области от 11.12.2013 г. № 217-03 «О нормативах финансирования муниципальных дошкольных образовательных организаций», Решением Липецкого городского совета депутатов от 21.10.2008 № 894 Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями), распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка» (с изменениями и дополнениями), распоряжением главы города Липецка, Постановлением администрации города Липецка от 24.12.2013 № 2996 «Об утверждении Порядка определения норматива финансирования затрат на предоставление услуги по присмотру и уходу за детьми в образовательных учреждениях города Липецка, реализующих образовательные программы дошкольного образования», Постановлением администрации города Липецка от 15.03.2013

года № 655 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации», приказом председателя департамента образования администрации города Липецка от 24.12.2013 № 1515 «Об утверждении Порядка определения расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений образования города Липецка», Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Липецкой области, в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса РФ. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

5.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов при тарификации меньше количества часов на ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

5.3. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем не позднее 01 сентября текущего года.

5.4. Зарплата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок.

5.5. Зарплата работникам ДОО выплачивается два раза в месяц 4 и 19 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на личный счет. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим, праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работникам, занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается доплата. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.8. При разработке и утверждении в ДОО показателей эффективности деятельности в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- принципы определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принцип кластерности (учет разных категорий работников ОУ и дифференциация на этой основе показателей эффективности их труда);
- принцип комплексности (учет всех сторон педагогической деятельности работника);
- принцип критериальности;
- принцип уровневости (установление диапазонов в значениях показателей эффективности);
- коллегиальность в разработке и согласовании показателей эффективности деятельности работников ДОУ (принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности)).

5.9. На основании Положения о материальном поощрении работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада а № 14 г. Липецка, работодатель оказывает из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь остро нуждающимся в этом работникам.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

Соблюдение правил пожарной безопасности.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности - два раза в год) медицинских осмотров работников, проведения специальной оценки условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

В том числе:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
 - разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
 - проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
 - содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
 - проводить 2 раза в год учения по пожарной безопасности.
- 6.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- 6.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 6.5. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.6. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 6.7. Работодатель обязан обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 6.8. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

7. Социальные гарантии и компенсации.

- 7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:
- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении *работника*.
- 7.2. *Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:*
- *право на сокращенную продолжительность рабочего времени:*

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в установленном порядке;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в установленном порядке;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда допускается выплата материальной помощи работникам ДОУ. Материальная помощь работникам ДОУ выплачивается в размере от 350 рублей до должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);
- к праздничным датам;
- в связи с уходом на заслуженный отдых;
- в особых случаях на основании письменного личного заявления с приложением подтверждающих документов:
 - при стихийных бедствиях, несчастных случаях (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
 - в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей);
 - в случае рождения ребенка;
 - в случае свадьбы (личной, детей);
 - на частичное возмещение расходов при длительном лечении;
 - на 100% возмещение расходов при обучении.

7.3. Производить оплату сотрудникам ДОУ за проживание во время командировок в другие регионы и города РФ по фактически предъявленному счёту.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующей ДОУ.

8. Права и обязанности профсоюза.

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.
- 8.2. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель принимает решения, затрагивающие интересы работников с учетом мнения профсоюзного комитета, по следующим вопросам:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе администрации;

- согласование графика отпусков;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - разделение рабочего времени на части;
 - привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
 - согласование Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, Положения по оплате труда и других локальных актов.
- 8.3. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда производит ежемесячную доплату председателю профкома в размере до 10 % от должностного оклада.
- 8.4. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами конференций, а также для участия в работе их выборных органов, проводимых семинаров и совещаний с сохранением средней заработной платы.
- 8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 8.6. Профком:
- 8.6.1. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.
- 8.6.2. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, за распределением выплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.
- 8.6.3. Участвует в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.
- 8.6.4. Оказывает материальную помощь нуждающимся в этом членам профсоюза.
- 8.6.5. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9. Заключительные положения.

- 9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.
- 9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

9.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Если учреждению грозит ликвидация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Заведующая ДОУ № 14

Н.Е. Дубовых

Председатель ПК ДОУ № 14

И.В. Попова

Коллективный договор зарегистрирован в администрации г. Липецка

об адресе ttiDis

Регистрационный номер 3 <f> 5

Председатель
департамента экономического развития
администрации г. Липецка



А.В. Лысов