

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
№25 «МИШУТКА».

г. КОВДОРА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

НА 2012 – 2015 гг.

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ПРОТОКОЛ № 96
от 11 января 2011 года

от работников
Председатель ПК
Кочетков Р.В. Кочеткова

11.01. 2011г.

от работодателя
заведующая

А.А. Численко
11.01.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 7/663 от «11» января 2011 г.

Руководитель органа по труду



1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности и направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы учреждений.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

1.1.1. заведующая МБДОУ №25 «Мишутка» Чепенко Аксана Львовна, именуемая в дальнейшем «работодатель» и работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя Профсоюзного комитета (далее профком) Кочетковой Раисы Васильевны.

1.1.2. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Коллективного договора.

1.1.3. В случае реорганизации сторон права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят их правопреемникам.

1.1.4. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.1.6. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и Соглашениями, действие которых распространяется на образовательные учреждения.

1.1.7. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон и распространяются на всех работников учреждения.

1.2. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.2.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Коллективного договора.

1.2.2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений, соглашений, коллективного договора решаются сторонами.

1.2.3. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями.

1.2.4. Отчеты о выполнении Коллективного договора рассматриваются на собрании трудового коллектива.

1.2.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действительно до заключения нового.

1.2.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.2.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее декабря 2014 года.

2. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, с подчинением правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями сторон.

Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения

2.4. При приеме на работу работник должен быть под роспись ознакомлен с приказом о приеме, где указывается наименование его должности в соответствии с ЕТС, штатным расписанием, а также условиями оплаты труда.

На работу по трудовому договору в учреждение принимаются лица достигшие возраста 18 лет, имеющие среднее общее или педагогическое образование. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт, трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.5. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня допущения работника к работе.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.5. На всех рабочих и служащих, проработавших более 5-ти дней, заводятся трудовые книжки в соответствии со ст.39 КЗОТ РФ, порядок ведения и хранения которых обеспечивает администрация.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя /ст. 67 ТК РФ/.

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При неудовлетворительном результате испытания работник освобождается от работы до истечения срока испытания. Работодатель предупреждает работника о расторжении трудового договора в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием.

- 2.7. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.8. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.
- 2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора /ст.68 ТК РФ/.
- 2.10. Перевод на другую постоянную работу, в той же организации по инициативе работодателя, допускается только с письменного согласия работника.
- 2.11. работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст.77 ТК РФ. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещения его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменений трудовых функций.
- 2.12. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (с. 74. ТК РФ).
- 2.13. Все вопросы, связанные с изменением структуры МДОУ № 25, его реорганизации, сокращения штатов и численности работающих, рассматриваются предварительно на совещании администрации и Совета трудового коллектива.
- 2.14. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца (ст.22 Закона о занятости) предоставить в Совет трудового коллектива не только проекты приказов о сокращении штатов и численности, но и график высвобождения работников, список сокращения должностей работников, перечня вакансий и предлагаемые варианты трудоустройства , гарантий и компенсаций.
- 2.15. О предстоящем сокращении работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 месяца. Расторжение договора по сокращению штатов без отработки возможно по соглашению сторон договора.

3. Общие обязательства Администрации (работодателя) и Профсоюзного комитета коллектива.

- 3.6. Администрация считает, что Профсоюзный комитет коллектива является представителем, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов членов трудового коллектива в целом, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор.
- 3.7. Профсоюзный комитет коллектива обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими ему методами и средствами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

4. Рабочее время.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников и женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для мужчин 40 часов.

4.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Продолжительность рабочего времени на ставку составляет:

- для инструктора по физкультуре - 30 часов в неделю;
- музыкального руководителя - 24 часа;
- учителя-логопеда – 20 часов /ст.333 п.87/.

4.3. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом специфики работы.

4.4. Ночное время - время в 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда /ст.96 ТК РФ/.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на I час /ст.95 ТК РФ/.

4.6. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течении рабочего дня /смены/, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы /ст. 105 ТК РФ/.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, устранения последствий производственной аварии, стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в том случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя /ст.113 ТК РФ/.

4.8.Заведующая ДОО доводит до сведения работников графики работы не позднее, чем за один месяц до введения их в действие /ст.103 ТК/.

5.Время отдыха.

5.1. В дошкольном учреждении, в связи с невозможностью установить обеденный перерыв по условиям труда, предоставлять воспитателям возможность 15-ти минутного перерыва для приема пищи в течении рабочего дня в соответствии с режимом работы.

Время и место приема пищи определяется работодателем и, фиксируется в

правилах внутреннего трудового распорядка. Для остальных категорий работников устанавливается обеденный перерыв в соответствии с режимом работы.

- 5.2. В связи с особенностями работы дворников в осенне-зимний период в условиях низких температур предоставить данной категории работников дополнительно два 15-ти минутных перерыва в течении рабочего времени через каждые два часа работы для обогрева. Администрация определяет место для отдыха этих работников.
- 5.3. Администрация, по согласованию с Профсоюзным комитетом , утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года /ст. 123 ТК РФ/.
- 5.4. Оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года /ст. 122 ТК РФ/ о времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 5.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней /ст.125 ТК/. Для работников учреждения устанавливается длительность ежегодного оплачиваемого отпуска следующим категориям:
 - воспитатель - 66 календарных дней,
 - старшая медсестра – 66 календарных дней,
 - повар – 58 календарных дня,
 - машинист по стирке белья - 52 календарных дня,
 - младший воспитатель и другим работникам из МОП – 52 календарных дня,
 - сторожу, дворнику , рабочему по обслуживанию здания - 52 календарных дня.
- 5.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией /ст. 126 ТК РФ/.
- 5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность, которого определяется по согласованию между работником и работодателем /ст.128 ТК РФ/. Вопрос об уважительности причины решается работодателем с учетом интересов обеспечения работы учреждения, он же определяет возможность предоставления отпуска в указанное работником время, а также продолжительность такого отпуска.
- 5.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году,
 - работающим пенсионерам по старости /по возрасту/ до 14 календарных дней,
 - работающим инвалидам - 60 календарных дней в году,
 - работникам в случае рождения: ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- 5.9. Педагогическому работнику по его письменному заявлению не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется дополнительный отпуск без содержания сроком до одного года /ст.335 ТК ПР.

Министерства образования РФ №3570 от 07.12.2000г./

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5.11. Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда

- старшей медсестре в количестве - 14 календарных дней,
- повару - в количестве - 6 календарных дней.
- машинисту по стирке белья - в количестве - 6 календарных дней.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Оплата труда производится на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 25 «Мишутка» разработанного на основе постановления главы Ковдорского района от 29.08.2011 №487 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ковдорский район» и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного отделу образования администрации Ковдорского района ;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, включающий установление рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного, стимулирующего характера, доплат до уровня минимальной заработной платы и выплат социального характера;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя;
- заключительные положения.

6.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной трёхсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

6.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, Ковдорского района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, отдельно исходя из объема средств бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, также приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств муниципального бюджета на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

6.5. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения минимального оклада, по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

6.7. Минимальный должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем на основании минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.8. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и ставкам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются на определенный период времени.

6.9. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и ставкам рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.10. В тех случаях, когда не возможно определение конкретного вида работы (его качественное или количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

6.11. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением.

6.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

6.13. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда) устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

6.14. Оплата труда педагогических работников в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.15. В случае отсутствия аттестации рабочих мест доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются соответственно в размерах до 12% ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными условиями труда.

6.16. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.17. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом в соответствии со ст.55 Закона РФ «Об образовании», выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.18. Фонд экономии оплаты труда, образовавшийся вследствие оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам, может направляться на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.19. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы является: 15 число и 30 число текущего месяца (ст.136 ТК РФ)

6.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.21. Средний дневной заработок для оплаты очередного отпуска и выплаты компенсации за не использованный отпуск исчисляется за 12 календарных месяцев , предшествующие началу отпуска / ст. 139/.

6.22. Ответственность за своевременную выплату заработной платы несет учреждение .

В случае задержки выплаты заработной платы на срок не более 15дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы /ст. 142 ТК РФ/.

6.23. Время простоя по вине работодателя /ст. 74 ТК РФ/ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.24. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее двойной ставки оклада, если работа производилась сверх месячной нормы, и размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада - в пределах месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха /ст. 153 ТК РФ/.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что :

7.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством Мурманской области.

7.2. Стороны признают необходимым принять порядок прохождения аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным

приказом Министерства образования Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», руководствуясь Разъяснениями по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 августа 2010 года № 03-52/46

7.3. Производится выплата следующих видов и норм материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии и на период действия Закона Мурманской области от 04.10.2006г. № 794-01-ЗМО « О социальной поддержке педагогических работников государственных областных учреждений Мурманской области и специалистов государственных областных образовательных учреждений Мурманской области»:

- выплата педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу;
- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- Медицинским работникам учреждения, за продолжительность непрерывного медицинского стажа работы, устанавливается надбавка: 30% ставки за первые 3 года ;10% за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 40% оклада
- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100% должностного оклада.

/Постановление Главы Ковдорского района «О социальной поддержке работников учреждений образования" № 35 от 22.01.2001г./.

7.4. Стороны договорились, что работодатель:

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- ходатайствует перед органом местного самоуправления ,о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.5. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям /ст. 313-327 ТК РФ/.

7.6. Лица, работающие в районах Крайнего Севера, имеют право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным 1 раз в 2 года за счет средств работодателя, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Оплата проезда производится также неработающим членам семьи /мужу, жене, не совершеннолетним детям/ не зависимо от времени использования отпуска /ст. 325 ТК РФ/ Выплаты /ст.325 ТК РФ/ являются целевыми и не суммируются, если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и багажа.

Оплата проезда работнику осуществляется по предполагаемым расходам до ухода в отпуск при условии наличия денежных средств. Окончательная оплата за льготный проезд осуществляется в течение месяца следующего за отчетом работника.

7.7. Оплата расходов, связанных с переездом /ст.326 ТК РФ/, оплата стоимости проезда работника и членов его семьи, в случае переезда к новому месту

жительства в другую местность, по фактическим расходам, а также /ст. 326 ТК РФ/ стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

7.8. При направлении работника на курсы повышения квалификации, в служебную командировку, ему гарантируется сохранение места работы и средний заработок, а так же возмещение расходов:

- по проезду,
- по найму жилья,
- суточные.

Размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансов из Федерального бюджета.

7.9. Работникам, успешно обучающимся в средних – специальных и высших учебных заведениях предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.

7.10. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно в полном размере /ч.3 ст. 173 ТК РФ/.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения ОУ и обратно в размере 50% /ст. 174.ч 2 ТК/

7.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляют при получении соответствующего образования /ст. 177 ТК РФ/.

7.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации расположенной в районах Крайнего Севера, либо сокращения - численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения / с зачетом выходного пособия /ст. 318 ТК РФ/ Выплата производится по прежнему месту работы.

7.13. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения / ст.181 ТК РФ/.

7.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течении 1 месяца со дня перевода /ст.183 ТК РФ/.

7.15. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие в соответствии с Федеральным Законом /ст. 183 ТК РФ/.

7.16. Педагогическим работникам, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости / при стаже работы 25 лет и более/ и по инвалидности /независимо от стажа работы/ выплачивается единовременное пособие в размере трех тарифных ставок /окладов/ выплата пособия производится при окончательном расчете. На единовременное пособие северные надбавки не начисляются.

7.19. Комиссия, формируемая администрацией, в состав которой входят представители Профсоюзного комитета, устанавливает отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам /окладам/ в процентах на основании Положения о стимулирующих надбавках за проявленное профессиональное мастерство.

8. Охрана труда.

8.1. Стороны договорились, что:

- 8.1.1. Предусматривается в смете расходов учреждения целевое выделение средств на мероприятия по охране труда.
- 8.1.2. Обеспечивается в соответствии с действующим законодательством обучение, проверка знаний по охране труда специалистов и работников учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.
- 8.1.3. Разрабатывается на основе проведенной аттестации рабочих мест план практических мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.
- 8.1.4. Формируются совместные комиссии по охране труда. Организуется по плану обучение уполномоченного по охране труда учреждения.
- 8.1.5. Проводятся обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования работников отдельных категорий работников.

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет :

- 8.2.1. Обеспечивают контроль по соблюдению работниками норм, правил и инструкций по охране труда, правильным применением коллективных и индивидуальных средств защиты.
- 8.2.2. Проводят совместно анализ производственного травматизма, заболеваемости работников и разрабатывает рекомендации по их профилактике и снижению.
- 8.2.3. Обеспечивают контроль по соблюдению порядка возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

8.3. Работодатель обязуется

8.3.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников /ст.219 ТК РФ/.

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

8.3.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим /ст. 212 КТ РФ/.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда не менее 2 раз в год.

- 8.3.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.3.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .
- 8.3.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя /ст. 221 ТК РФ/.
- 8.3.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и

- профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
- 8.3.7. Сохранять место работы /должность/ и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления забот органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника / ст. 220 ТК РФ/.
 - 8.3.8. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.3.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателями нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. Отказ работника от работы в данном случае не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности / ст. 220 ТК РФ/.
 - 8.3.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и /или/ опасными условиями труда.
 - 8.3.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения /по согласованию/ профкома /ст.212 ТК РФ/.
 - 8.3.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.
 - 8.3.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюзного комитета.
 - 8.3.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
 - 8.3.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по Охране труда, уполномоченным /доверенным лицам/ по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 8.3.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
 - 8.3.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета.

- 9.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета в соответствии с ТК. Законами, соглашениями.
- 9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения /по согласованию/ Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым запросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.3. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.4. Работодатель с учетом мнения /по согласованию/ Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам /ст.99 ТК РФ/;
- разделение рабочего времени на части /ст. 105 ТК РФ/;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни /ст. 113 ТК РФ/;
- очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;
- установление заработной платы / ст. 135 ТК РФ/;
- применение систем нормирования труда /ст.159 ТК РФ/;
- массовые увольнения /ст.180 ТК РФ/;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем /ст. 101 ТК РФ/;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка /ст.190 ТК РФ/;
- создание комиссий по охране труда /ст.218 ТК РФ/;
- составление графиков сменности /ст. 103 ТК РФ/;
- утверждение формы расчетного листка /ст.136 ТК РФ/;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и /или/ опасные и иные особые условия труда /ст. 147 ТК РФ/;
- размеры повышения заработной платы в ночное время /ст.154 ТК РФ/;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения /ст.193,194 ТК РФ/;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам /ст.136 ТК РФ/ и другие вопросы.

10. Обязательства Профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и мерах социальной поддержки работников отрасли.

10.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников учреждения, в том числе, в судебных и иных государственных органах.

10.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

10.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

10.6. Осуществлять контроль по соблюдению мер социальной поддержки работников учреждения в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и Мурманской области, настоящим Коллективным договором.

10.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

10.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Совета депутатов Ковдорского района, структурными подразделениями администрации муниципального образования Ковдорский район в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование нормативной правовой базы образования, усиления социальной защищенности работников .

11. Контроль по выполнению Коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет Коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные его выполнением.
- 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.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания в соответствующем органе по труду.

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

10.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка..
- Положение об оплате труда.
- Соглашение по охране труда.
- Список работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой.
- Материалы аттестации рабочих мест сотрудников учреждения.
- Положение о премировании сотрудников.
- Инструкции по охране труда.