

УТВЕРЖДЕН:

Общим собранием трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад № 238» г. Перми
«27» марта 2017 г

СОГЛАСОВАН:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 238» г. Перми



Е. В. Носкова
«28» марта 2017г

СОГЛАСОВАН:

Председатель Профсоюзного комитета МАДОУ
«Детский сад № 238» г. Перми

М. А. Торбеева
«28» марта 2017г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 238» г. Перми

Срок действия Коллективного договора 3 года
(вступает в силу с 10. 04.2017 г и действует до 10.04.2020г)



г. Пермь, 2017г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 238» г. Перми.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 238» г. Перми, представленный в лице заведующего Носковой Елены Владимировны, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники", уполномоченные общим собранием и первичной профсоюзной организацией, именуемые далее "Уполномоченные". (Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях совершенствования системы социально-трудовых отношений в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 238» г.Перми (далее - Учреждение), способствующей стабильной работе Учреждения; закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

2. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Признавая, что качество предоставления услуги дошкольного образования является основой повышения авторитета, имиджа, конкурентноспособности Учреждения, стороны будут добиваться улучшения показателей образовательной деятельности, достижения положительной динамики по результатам освоения воспитанниками основных программ дошкольного образования, укрепления исполнительской дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.2. Стороны договорились ежегодно выполнять (достигать) следующие показатели:
- выполнение муниципального задания, в том числе:

- выполнение индекса здоровья не ниже 1,04
- развивающая среда в соответствии с ФГОС
- посещаемость детей в каждой группе не ниже 60% от контингента каждой группы
- осуществление экономии по энергопотреблению по всем видам ТЭР;
- качественное выполнение СанПиН 2.4.5.2409-08;
- своевременное и качественное проведение работ по благоустройству и содержанию территории детского сада.

2.3. В целях выполнения показателей, обозначенных в п. 2.2, Работодатель обязуется:

- обеспечить развитие материально-технической базы Учреждения;
- выделять не менее 300 тыс. рублей на развивающую среду;
- обеспечить качественное и своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
- принять меры по внедрению новой техники, передовых технологий и форм хозяйствования;
- создать благоприятные условия труда работникам Учреждения, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд работников, пенсионеров, работающих в Учреждении;
- информировать работников Учреждения об экономическом и финансовом состоянии Учреждения;
- использовать все возможные формы морального и материального поощрения.

2.ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе отраслевой системы оплаты труда, установленной постановлением администрации г.Перми от 20.09.2009 № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми».

3.2. Работодатель обязуется своевременно вносить изменения, касающиеся установления заработной платы работников Учреждения, в связи с изменениями в отраслевой системе оплаты труда.

3.3. Минимальная заработная плата Работников Учреждения устанавливается на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Пермском крае

3.4. Работодатель обязуется своевременно индексировать заработную плату работникам Учреждения.

3.5. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда по всем категориям работников Учреждения должна соответствовать наиболее оптимальным размерам и способствовать росту заработной платы работников в зависимости от результативности и качества их труда.

3.6. Средняя консолидированная заработная плата педагогических работников Учреждения должна быть не ниже размера 29 249 рублей, в последующие периоды устанавливается согласно нормативным документам ДО.

3.7. Индивидуальная заработная плата Работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

3.8. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: 8 и 23 числа. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами или расписками (иной другой формы).

3.9. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работнику выплачивается компенсация в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

3.10. Работодатель обязуется установить единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев в соответствии с Трудовым кодексом РФ (с указанием конкретного периода расчета среднего заработка, не ухудшающего положения Работников) и Порядком исчисления среднего заработка.

3.11. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

3.12. Работодатель обязуется в целях компенсации усилий на выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией (другими нормативными основаниями) Работника, выплачивать компенсационные выплаты:

- Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда (устанавливаются по результатам оценки условий труда, утверждаются приказом руководителя на один год, фиксируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам; размер выплаты - до 12% должностного оклада);

- Доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (с письменного согласия работника, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату. Условия выполнения дополнительной работы (объем и размер доплаты) определяются при заключении трудового договора по основной должности либо путем внесения в него соответствующих дополнений; работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня);

- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни оформляется приказом директора учреждения при наличии письменного согласия работника; размер оплаты не менее двойного размера должностного оклада (либо базовой основной части). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- Оплата за сверхурочную работу (сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

- Районный коэффициент (15% , начисляется на всю заработную плату).

Виды, порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат устанавливаются Работникам на основании Положения о компенсационных выплатах работникам муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад № 238» г. Перми, согласованного с Профсоюзом и утвержденного приказом руководителя Учреждения

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

4.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

4.4. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (приложение N. 2). Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее, чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю, для остальных категорий работников - 40 часов в неделю.

5.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников.

5.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам не менее 30 минут (согласно ст. 108 ТК РФ).

5.5. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

для педагогических работников - 42 календарных дня; для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении - 56 календарных дней (Постановление РФ от 14 мая 2015 г. № 466); остальным работникам – 28 календарных дней.

5.6. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 15 лет, 1 день;
- Работникам с ненормированным рабочим днем 1 день;

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- педагогические работники

Лучшим работникам Учреждения предоставляется отпуск в любое время года по их желанию.

5.8. Работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - до 3 дней;
- в связи с рождением ребенка - 1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – до 2 дней.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Все вопросы, связанные с реорганизацией Учреждения, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с согласия Профсоюза.

6.2 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.3. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профсоюза.

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

6.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 5 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

6.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 6.6., не допускается.

6.7. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

6.8. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через городскую службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.9. В целях обеспечения и закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для эффективной трудовой деятельности, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

6.9.1. Создать условия для профессионального роста Работников путем организации системы профессиональной подготовки педагогических (управленческих) кадров.

6.9.2. Разработать совместно с Профсоюзом план повышения квалификации и подготовки кадров. На реализацию данного плана Работодатель направляет средства в размере не менее 75.000 рублей (ежегодно).

6.9.3. Содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти профессиональную переподготовку.

6.9.4. Предоставлять Работникам право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

6.9.5. Прикреплять молодых специалистов и малоквалифицированных Работников в порядке индивидуального обучения к педагогам-наставникам (также по другим категориям работников).

6.9.6. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень согласно документам учебного заведения, гарантируется перевод на более квалифицированные работы с повышением заработной платы (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.9.7. Организовать для Работников командировки по обмену опытом, посещение отраслевых мероприятий по вопросам образовательной деятельности и пр.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились совместно:

7.1. Определить размер средств на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

7.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в Учреждении по принадлежности.

7.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

7.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссий по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

7.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников организации, и выработать меры по их улучшению.

7.6. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда.

7.7. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

7.8. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнение соглашения по охране труда.

7.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза, комиссий по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.10. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

7.10.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 30 000 рублей (ежегодно).

7.10.2. Проводить Специальную оценку условий труда в соответствии со ст. 209 ТК РФ, согласно ст.3 п.1 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ и ст.8 п.4, согласно которой Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим

Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда

7.10.3. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.10.4. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.10.5. Привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в организации и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда.

7.10.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.10.7. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.10.8. Обеспечить 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, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.10.9. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников, обязанных проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр.

7.10.10. Обеспечить:

- выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви.

7.10.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- выделить рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.93 N. 105.

7.10.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

7.10.13. Предоставлять членам комиссий, уполномоченным лицам по охране труда Профсоюза свободное от работы время: **1 час в 2 недели** для исполнения ими своих обязанностей, а также для обучения вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда оказывает материальную помощь Работникам:

- к ежегодному отпуску в размере от 2 000 руб.;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере от 2000 руб.;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой в размере до 3 000 руб.;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере до 2тыс руб.;
- в связи со смертью близких родственников в размере до 5 000 руб.;
- многодетным семьям в размере до 3 000 руб.;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей, в размере до 3 000 руб.;
- родителям детей-инвалидов в размере до 3000 руб.;
- в связи с длительной болезнью работника в размере до 3000 руб.;
- в связи с прохождением ежегодного медицинского осмотра
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.2. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в дошкольные образовательные учреждения.

8.3. Работодатель обеспечивает детей Работников, являющихся членами профсоюза новогодними подарками и билетами на новогодние представления (при наличии помощи депутатов), а также детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей.

8.4. Работодатель создает условия для занятий Работниками физкультурой и спортом (приобретение спортивных тренажеров, теннисного стола, организация выезда на природу и т. д).

8.5. Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере 1% на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Учреждении.

9. ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

9.1. Работодатель обязуется применять разнообразные формы морального и материального поощрения Работников за добросовестное исполнение ими трудовых обязанностей, достижение наилучших показателей эффективности труда, продолжительную и безупречную работу, вклад в развитие Учреждения, а также другие достижения в труде.

9.1.1. Материальное стимулирование, в основу которого заложена система оценки результатов труда на основании Положения об оценке результативности и эффективности деятельности работников МАДОУ « Детский сад № 238» г. Перми и о порядке установления стимулирующих и иных выплат (приложение № 3):

- ежемесячная стимулирующая выплата за выполнение показателей эффективности труда в зависимости от уровня выполнения;
- разовые премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, качественное выполнение особо важных и ответственных поручений заведующего Учреждением по приоритетным направлениям деятельности, за победу в профессиональных конкурсах, по результатам успешного завершения проекта, по итогам работы;

- единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами по 50, 55- и 60-летия со дня рождения;
- премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День Учителя, Международный день 8 Марта и Международный день защитника отечества 23 февраля, Новый год);
- награждение ценным подарком (на основании ходатайств заместителей руководителя Учреждения, выборной профсоюзной организации в честь тех или иных событий, дат).

9.1.2. Моральное стимулирование (создание системы признания достижений), предусматривающее:

Формы морального стимулирования – федеральный и краевой уровень:

- государственная награда «Заслуженный учитель РФ»;
- отраслевая награда «Почетный работник общего образования РФ»;
- медаль Ушинского;
- почетная грамота Министерства образования и науки РФ;
- благодарность Министерства образования и науки РФ;
- благодарственное письмо Министерства образования Пермского края.

Формы морального стимулирования – муниципальный уровень:

- почетная грамота города Перми (награждаются трудовые коллективы и отдельные работники);
- благодарственное письмо Главы города Перми по случаю юбилейной даты или профессионального праздника;
- почетная грамота департамента образования (награждаются трудовые коллективы и отдельные работники);
- благодарственное письмо департамента образования (награждаются трудовые коллективы и отдельные работники);
- поощрение работников и трудовых коллективов по случаю юбилейных и памятной даты Учреждения;
 - занесение в отраслевую «Книгу почета».

Формы морального поощрения – институциональный уровень:

- почетная грамота, благодарственное письмо Учреждения;
- занесение в книгу почета Учреждения;
- помещение фотографии на стенд «Лучшие работники Учреждения»;
- статья в газете, телевизионный репортаж;
- публичная похвала на собрании (других представительных совещаниях);
- благодарность в приказ по Учреждению;
- личное признание руководителя Учреждения, личный прием у руководителя Учреждения;
- предоставление возможности работать, используя самое лучшее техническое оснащение;
- работа на самоконтроле.

9.1.3. Возможности самореализации:

- возможность карьерного роста - вертикального и горизонтального; включение в кадровый управленческий резерв департамента образования администрации города Перми; - участие в престижных профессиональных конкурсах различного уровня;
- участие в различных отраслевых проектах;
- возможность работы в качестве наставника.

9.4. Порядок применения форм морального и материального поощрения прописывается в Правилах внутреннего трудового распорядка и согласуется с Профсоюзом.

10. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

10.1. Заключить договор с органами здравоохранения по медицинскому обслуживанию Работников, проведению ежегодных профилактических осмотров.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

11.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации о социальном партнерстве.

11.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

11.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

11.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- городской телефон № 2123375, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее 1 часа в день, оплачивает услуги междугородной и международной связи по необходимости с согласия Работодателя;
- выполнение множительных работ,
- использование ресурсов в сети Интернет.

11.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого Профсоюза.

11.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет Учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзом. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

11.8. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития Учреждения.

11.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в Учреждении;

11.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 1 месяца рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

11.12. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления Учреждения (педагогический совет, общее собрание работников). Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Учреждения; аттестации педагогических Работников; по специальной оценке условий труда, проверке деятельности подразделений; расследованию несчастных случаев на производстве.

11.13. Через информационный стенд (другие формы наглядности) Профсоюз вправе информировать Работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

11.14. На профсоюзных Работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для Работников.

11.15. Не освобожденным от основной работы руководителям профорганов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе устанавливается компенсационная, либо стимулирующая надбавка.

11.16. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 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. 154 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- и другие вопросы.

12. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны договорились совместно:

12.1. Развивать в Учреждении корпоративную культуру как совокупность ценностных представлений, норм и образцов поведения, определяющих смысл и модель поведения сотрудников независимо от их должности и функциональных обязанностей.

12.2. Корпоративная культура необходима для успешного функционирования Учреждения, формирования его имиджа и авторитета.

12.3. Корпоративная культура формируется в Учреждении на основании:

- осознания каждым сотрудником представления о миссии (предназначении) Учреждения, его роли в обществе, основных целях и задачах деятельности;

- соблюдения Положения о нормах профессиональной этики, определяющей ценностные установки, модели поведения, нормы делового общения между членами коллектива с родителями, между собой,

- демократического стиля руководства Учреждением, предполагающего умелое делегирование полномочий, развитие коллегиальности для принятия важных решений и пр.;

- **поддержания в Учреждении традиций и обычаев:**

 - поздравление сотрудников с днем рождения, значимыми датами;

 - совместные выезды на природу, базы отдыха, туристические поездки, походы;

 - совместные походы в театры, филармонию, концертные залы, кинотеатры, бассейны и т.

д.

 - посвящение в молодые специалисты, чествование стажистов, ветеранов труда;

 - корпоративные вечера в честь Дня дошкольного работника, Дня учителя, Нового года, как в детском саду, так и за его пределами), т.д.

 - введения символики Учреждения:**

 - слогана, гимна, флага, логотипа, элементов одежды сотрудников и пр.).

12.4. Конкретные задачи и мероприятия по формированию и развитию корпоративной культуры (по п. 12.3.) определяются годовыми планами работы Учреждения, разрабатываются совместно с Профсоюзом.

12.5. Все компоненты корпоративной культуры должны приниматься и поддерживаться всеми членами коллектива (или подавляющим их большинством).

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями по итогам календарного года на совещании при руководителе с участием профсоюза.

13.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

13.3. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

13.4. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

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