

От работодателя:
Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Центр развития ребенка – детский
сад №43» пос. Вольгинский

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №43»
пос. Вольгинский

Бытенина Эльвира Александровна



Сапихина Татьяна Николаевна



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2023г.г.

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №43»
пос. Вольгинский



Принят на собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от «27» «мая» 2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 43» пос. Вольгинский Былининой Эльвиры Александровны, в лице председателя первичной профсоюзной организации Татьяны Николаевны Сашихиной и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 43» пос. Вольгинский (далее МБДОУ ЦРР – ДС № 43).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ЦРР – ДС №43 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифным соглашением, региональными территориальными соглашениями.

1.3. Работники, принимаемые на работу в МБДОУ ЦРР – ДС №43 в период действующего настоящего коллективного договора и не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ)

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

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

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 27.05.2020 г.

1.15. Работодатель с согласия профкома принимает следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;

- перечень профессии и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень профессии и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- положение о премировании работников;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- другие локальные акты

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случае, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Не привлекать педагогических работников к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни.

2.6. Уменьшение и увеличение нагрузки педагогических работников, оговоренных в трудовом договоре возможно:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случае сокращения количества групп.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора работа по определённой специальности, квалификации или должности допускается лишь с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение сменности работы учреждения).

В течение календарного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Предоставить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, его должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173- 178 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии заработной платы).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276 (с изм. от 28.04.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что :

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.128, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3.1. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы (приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет) а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.7. Привлечение работников учреждения и выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124- 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), кроме беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет, а так же работников, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №1);

- всем педагогическим работникам, принимающим непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ, предоставлять отпуск продолжительностью 56 календарных дней, согласно

приложению к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.9.2. Предоставлять работникам социальные отпуска (без сохранения заработной платы) с указанием причины и обязательным оформлением приказа по ДОУ в следующих случаях:

- 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 ;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней.

5.9.3. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

5.10. Общим выходным является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе является суббота. Определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитывающими детьми, время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда работников организации бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата медицинских работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым профессиям (должностям)- по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии оплатой труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; (приложение №5)
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; (приложение №2)
- выплаты, обусловленные районным, областным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа по специальности - со дня достижения соответствующего стажа,если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера оклада заработной плата;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и стажа заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также, в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размеров ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость групп является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9.Работодатель обязуется :

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, в случае приостановки ими работ в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка. Работодатель производит оплату за время простоя не по вине работников: в случае закрытия ДООУ на карантин, в случае отключения электроэнергии, воды, низкой температуры в помещениях и др.- возможно до 100%.

6.9.2. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10.1.Установление и изменение систем и форм оплаты труда, материального поощрения, утверждение положений о премировании производится работодателем по согласованию с профсоюзом (ст. 372 ТК РФ).

6.10.2.Работодатель производит доплаты за совмещение профессий и за расширение зоны обслуживания до 100% в зависимости от объема работы.

6.11. Время простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, производить в полном объеме на основании положения по оплате труда

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.Ходатайствует перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение.

7.4.Обеспечивает предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста места в дошкольном учреждении.

7.5.Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения в зависимости от стажа работы в размерах предусмотренных учредителем.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье 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.

8.2. Осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

8.3. 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, Правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий. (приложение №3)

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органа государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим Законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем 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.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. 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.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае явления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по

их просьбам в соответствии с медицинским заключением с хранением за ними места работы и среднего заработка.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения доведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, о инициативе работодателя (ст. ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 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 комиссии 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 условия труда (ст. 154 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профсоюзной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с профкомом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и др.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: длительная болезнь, смерть близких родственников, несчастные случаи с причинением ущерба здоровью, случай пожара, наводнения.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используются все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения работниками крайней меры их разрешения-забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ

1. Отпуск 7 календарных дней предоставляется поварам:

За работу у горячих плит.

При уходе в отпуск руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом издает приказ о размере и сроках дополнительного отпуска указанным категориям работающих.

Заведующий

 Э.А. Былина

Председатель профсоюзной организации

 Т.Н. Сашихина

**ПЕРЕЧЕНЬ ВРЕДНЫХ, ОСОБО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ПОВЫШЕНИЕ
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

(Основание: Приказ Минобразования № 579 от 20.08.90 г.)

	размер, % надбавки к основному окладу
1. Работа у горячих плит, электрожарочных шкафов и др. аппаратов для жаренья и выпечки.	12%
2. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.	12%
3. Помощник воспитателя, младший воспитатель, уборщица, кухонный рабочий с дез. средствами.	12%
4. Работа сторожей в ночное время.	35%
5. Логопед	20%

Заведующий

Председатель профсоюзной организации

 Э.А. Былина

 . Сашихина

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРИ РАБОТЕ НА КОТОРЫХ ВЫДАЕТСЯ
БЕСПЛАТНО СПЕЦОДЕЖДА, В СООТВЕТСТВИИ С НОРМАМИ,
УТВЕРЖДЕННЫМИ МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ
СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ВСЕХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ,
ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ
ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

(приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н)

№ п/п	Наименование должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Работник всех категорий	Халат хлопчатобумажный	4
2	Повар, помощник повара, рабочий кухни	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
3	Уборщик служебных помещений, воспитатель (младший и помощник)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12
4	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные

Заведующий


 Э.А. Былина

Председатель профсоюзной организации


 Т.Н. Сашихина

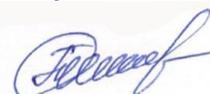
**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МБДОУ ЦРР – ДС №43**

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки исполнения
1	Следить за исправностью вентиляционной системы	В течение года
2	Проводить профилактику смывных бачков	1 раз в месяц
3	Проводить профилактическую работы по предупреждению травматизма	1 раз в год
4	Профилактика и ремонт электрооборудования	В течение года
5	Заправка огнетушителя	Сентябрь
6	Проверка изоляции сопротивления	1 раз в два года
7	Изоляция розеток заглушками в группах	Постоянно
8	Обеспечение сотрудников спецодеждой	В течение года
9	Профилактический ремонт отопительной системы	1 раз в год
10	Очистка электроламп от пыли	1 раз в 2 месяца
11	Очистка стекол от пыли и грязи	2 раза в год
12	Организация и проведение инструктажа на рабочем месте (первичный и периодический)	1 раз в квартал
13	Следить за наличием резиновых ковриков, подставок для утюгов, аптечек	Постоянно
14	Сбивать сосульки на крыше здания	В зимний период
15	Проведение косметического ремонта	В летний период

Заведующий

 Э.А. Былина

Председатель профсоюзной организации

 Г.Н. Сашихина

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ФОНДА
ДЕТСКОГО САДА № 43 ПОС. ВОЛЬГИНСКИЙ**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников детского сада и развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, развитие, улучшение воспитания, обслуживания, снижения заболеваемости детей, создание условий для развития и воспитания. (За работу, не входящую в круг основных обязанностей основных работников).

2. Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются при нарушении правил внутреннего трудового распорядка, наличии детского травматизма и оформляются приказом заведующей детского сада.

3. Выплаты к должностным окладам устанавливаются приказом заведующей детского сада.

4. Стимулирующие выплаты работникам по данному положению производятся из фонда ДОУ по результатам работы за месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

ПОКАЗАТЕЛИ

1. Работа учреждения по авторским программам, использование инновационных методик, внедрение передового педагогического опыта.

2. Обеспечение комплектования в соответствии с утвержденным контингентом детей.

3. Снижение заболеваемости детей по сравнению с данным периодом прошлого года. Отсутствие детского травматизма.

4. Выполнение родительского договора.

5. Отсутствие обоснованных жалоб родителей в вышестоящую инстанцию.

6. Создание условия для исследовательской и экспериментальной работы.

7. Развитие содержания образования в учреждении в ключе преемственности.

8. Организационно – управленческая деятельность по внедрению регионального, областного и территориального компонентов содержания.

9. Выполнение плана воспитательной работы с детьми с использованием научной организации труда.

10. За работу общественного инспектора по охране прав детства.

11. За совмещение должностей (профессий), взаимозаменяемость, расширение зон обслуживания или увеличение объема работы при вакантной ставке.

12. За участие в благоустройстве территории и ремонте помещений, организации ремонта групповых помещений, благоустройства игровых площадок, территории детского сада.

13. За проведение областных, районных мероприятий и участие в них.

14. За ведение кружковой работы.

ПОЛНОСТЬЮ ЛИШАЮТСЯ:

1. Лица, за наличие травматизма среди детей и сотрудников по их вине, за грубое, жесткое обращение к детям.

2. За невыполнение программы воспитания и обучения в детском саду, нарушения режима, отсутствие календарного плана работы.

3. Наличие положительных анализов СЭС лица, за это прямую ответственность и антисанитарное состояние.

4. Не прохождение медосмотра в срок установленного графиком.

5. Наличие жалоб от родителей, несущих за собой обоснованное письменное замечание, предупреждение, выговор в приказах по детскому саду.

6. За нарушение соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, неявки по неуважительной причине, самовольный уход с работы без разрешения работодателя и т.д.)

7. За низкую посещаемость в связи с заболеваемостью детей.

8. За нарушение правил по охране жизни и здоровья детей.
9. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Положение о стимулирующих выплатах разработано и принято на общем собрании детского сада № 1

Заведующий детским садом №43

Э.А. Былина

Председатель профсоюзной организации

Т.Н. Сашихина

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МБДОУ ЦРР – ДС №43.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально – технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального стимулирования работников:

- стимулирование за успешное и качественное выполнение планов работы и заданий.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

При установлении стимулирования, определения размера выплат работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, охрана труда и техники безопасности.

**3. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗА УСПЕШНОЕ И КАЧЕСТВЕННОЕ
ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВ РАБОТ И ЗАДАНИЙ.**

1. Выплаты работников образовательного учреждения производиться по итогам работы за учебный год (за полугодие, четверть, квартал, месяц). Основанием для материального стимулирования служит: подведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведенный мероприятий, внедрений новых форм и методов работы, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестаций.

Выплаты из экономии фонда заработной платы размерами не ограничиваются.

2. Работниками, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступление в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению штатов и др. уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

3. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

4. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время за учебный год (квартал, полугодие, месяц).

5. Работникам образовательного учреждения могут выплачиваться денежные выплаты к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50, 55, 60) и в связи с уходом на пенсию.

Срок действия данного Положения не ограничен.