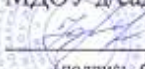


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 18 с.Тарбагатай

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
№18 с.Тарбагатай
на 2019-2021 годы

От работодателя:

Заведующая
МДОУ д/сад №18 с.Тарбагатай
 Ю.М. Иванова
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 М.В. Горелова
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
МДОУ детский сад №18 с.Тарбагатай

« 14 » сентября 2019 года

(Протокол № 14 от « 14 » сентября 2019 года)

Дата подписания коллективного договора « 14 » сентября 2019г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ детский сад №18 с. Тарбагатай.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ детский сад №18 с. Тарбагатай и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Гореловой М.В (далее – Профком);

- Работодатель в лице его представителя – заведующей Ивановой Ю.М..

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профкомом, а также законодательством РФ при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

Работодатель признает профком единственным полномочным представителем коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Профком признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы

развития коллектива, создание благоприятного морально-психологического климата.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Датой подписания договора считать « ____ » _____ 2019 г.

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

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.7.3. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

1.9 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на

себя обязательств. В спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

1.13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома.

- 1) Устав ДООУ
- 2) правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) положение об оплате труда работников;
- 4) положение о распределении стимулирующей части педагогических работников;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет работодателя;
- 7) положение о премировании работников;
- 8) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 9) перечень оснований для предоставления работникам материальной помощи с указанием ее размеров;

- 10) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 1.14 Формами участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками или через профком являются:
- учет мнения профкома, собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
 - проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения.

2.2. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (Приложение №1). Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. На основании трудового договора в течении 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3 Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, 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.

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст.65 Трудового Кодекса РФ.

2.6. При приеме на работу работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

- Устав ДОО;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Коллективный договор;
- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности.

2.7. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1/2 месяца.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.9. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. При проведении сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются, например,

педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения»; при равной производительности труда и квалификаций предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным- при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

(ст. 179, 180 ТК РФ).

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

2.12 Изменение условий определенных сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

III. 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности)

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

3.4. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимым ДОО специальностям, обеспечивая при получении второго высшего образования предоставления учебного отпуска в полном объеме с сохранением должностного оклада за счет экономии фонда заработной платы или внебюджетных средств.

3.5 В случае, если работник направлен для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (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)

3.6 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. 173 – 176 ТК РФ.

3.7 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.8 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.9.Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри ДОУ.

IV.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сохранении 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)

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

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

4.4 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности

штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности 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 два года 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; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. (Основание: ст.179 ТК РФ).

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. 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.

4.5.4. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

4.5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.5.6. Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе

установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других существенных изменений условий труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за два месяца до их введения (Ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №2).

5.2. Продолжительность рабочей недели для мужчин 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели для женщин – 36 часов (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»), для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Режим работы воспитателям устанавливается по графику. Продолжительность рабочего дня 7 часов 20 минут. Режим рабочего времени для административного и обслуживающего персонала устанавливается по регламенту, продолжительность рабочего дня 7 часов 20 минут (В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя устанавливаются 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, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Для следующих категорий работников заведующая, бухгалтер, завхоз устанавливается ненормированный рабочий день.

5.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ДОО (ст. 282 ТК РФ)

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной 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.

5.8. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, 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.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.11.Работникам ДОУ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней); по результатам

специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест.
(Приложение № 3)

5.13.Работникам имеющих двух и более детей до 14 лет, а так же детей инвалидов до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 календарных дней.

5.14.В соответствии со ст.126 ТК РФ, работникам по их письменному заявлению, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же работникам занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, не допускается.

5.15.Работникам ДОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

5.16.Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск до 1 года (ТК РФ).

5.17.Работникам ДОУ, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающим профессиональное образование того же уровне вторично предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течении календарного года.

5.18 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в

выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.19.3а привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной катастрофы, либо стихийного бедствия, для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений, служебных командировок предоставляются отгулы.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1.Оплата труда работников ДОО осуществляется согласно штатного расписания, тарификации для работников, Положению об оплате труда .

6.2.Оплата труда работникам образования осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.3.Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной за расчетный период заработной платы на 12 и 29,3.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке: 27-го числа текущего месяца – аванс за первую половину месяца и 12-го числа месяца, следующего за отработанным,

зарплата за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.6. Расчетные листки с указанием всех видов расчетов с работниками образовательного учреждения, предоставляются до 5 числа следующего месяца.

6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные дни и праздничные, осуществляется с требованиями действующего законодательства.

6.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера и выплаты за интенсивность на основании Положения об оплате труда работников МДОУ детский сад №18 с.Тарбагатай (Приложение №4) и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МДОУ детский сад №18 с.Тарбагатай (Приложение №5).

6.10. Работникам, с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством и по результатам специальной оценки условий труда: повар – 4%, подсобный рабочий кухни – 4%, машинист по стирке белья – 4%, помощник воспитателя – 4% , дворник -4%, уборщик производственных и служебных помещений -4% (Приложение №6).

6.10.1 Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам:

- педагогам-психологам, учителям- логопедам - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

6.10.2 Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

6.11 Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 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.

6.12 Работодатель обязуется:

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

6.12.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ

7.1.В ДОУ устанавливаются следующие нормы морального стимулирования:

- почетная грамота ДОО;
- благодарность;
- премия.

7.2. Работодатель обязан сообщить в КОДМид о присвоении работникам звание:

- звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения»;
- звание «Заслуженный работник ДОО»

7.3. Работодатель обязан сообщать в КОДМид о работниках, уходящих на пенсию по выслуге лет и по возрасту (55 лет).

7.4. Обеспечение работников санаторно – курортными путевками за счет социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

7.5. Обеспечение детей работников ДОО путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровье и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний по технике безопасности.

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране (Приложение №7) труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Работодатель в соответствии со ст.76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и технике безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

8.4. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должностей) и среднего заработка.

8.5. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда, условия на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;

- 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 .

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- проведение специальной оценки условий труда.

8.6 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

8.11. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

8.11. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных и опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя (Приложение №8);

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также Советом трудового коллектива контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.12 Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1 не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых или 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 трудовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3 Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступной для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, с транспортом (ст. 3777 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.

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

9.7 работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членом профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на 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 Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.11 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 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, расписания занятий (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, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148). Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.5. 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.

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

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

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

10.9. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.15. Осуществлять контроль соблюдения порядка при проведении аттестации педагогических работников учреждения.

10.16. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, утраты имущества при пожаре, краже, прохождения медицинского обследования и длительного лечения. Поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.18. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

10.19. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

10.20. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

10.21. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

XI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11.1.Администрация образовательного учреждения имеет право на управление образовательным процессом, является членом организации, собственником ее имущества (ст.273 ТК РФ)

11.2.Администрация ДООУ имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установления дополнительных льгот, гарантий работникам, установления общих правил и требований по режиму работы, установления должностных требований.

11.3.Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

11.4.Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ДООУ положением.

11.5.Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников ДООУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников ДООУ.

11.6.Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом ДООУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

11.7.В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством с профсоюзным комитетом.

11.8.Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

11.9.Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива помещения для организации свои мероприятий.

11.10.Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

11.11.Администрация обязана информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития ДОУ;
- об изменениях структуры, штатах ДОУ;
- о бюджете ДОУ, о расходовании внебюджетных средств.

11.12.Своевременно знакомить коллектив с табелем учета рабочего времени.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1.Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

Стороны договорились, что:

12.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.

12.5. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. 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.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

12.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации «Петровск-Забайкальский».

12.10. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

12.11. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны для выполнения обеими сторонами.

12.12. Структура коллективного договора определена ст.41 ТК РФ.

12.13 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания данного договора.

Приложения к Коллективному договору:

Приложение №1 Трудовой договор;

Приложение №2 Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение №3 ПЕРЕЧЕНЬ должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и по результатам аттестации рабочих мест;

Приложение №4 Положение об оплате труда работников МДОУ детский сад № 18 с.Тарбагатай;

Приложение №5 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МДОУ детский сад № 18 с.Тарбагатай;

Приложение №6 СПИСОК профессий и видов работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда;

Приложение №7 Соглашение по охране труда;

Приложение №8 ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.

Согласовано:
Председатель ПК МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____М.В. Горелова

Утверждено
Приказом МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____Ю.М. Иванова

Приложение № 8

ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, которым выдаётся

бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.

№	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи	На какой срок
1	Воспитатель	Халат х/б	2	На 2 года
2	Помощник воспитателя	Халат х/б	4	На 2 года
		Косынка	2	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
3	Повар	Халат х/б	2	На 2 года
		Косынка	2	На 2 года
4	Подсобный рабочий	Халат х/б	2	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
5	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	2	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
6	Дворник	Рукавицы комбинированные	3 пары	На 2 года
		Куртка утепленная	1	На 3 года
7	Кладовщик	Халат х/б	1	На 2 года
		Косынка	1	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
8	Машинист по стирке белья	Халат х/б	2	На 2 года
		Фартук прорезиненный	1	На 3 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
9	Учитель-логопед	Халат х/б	1	На 2 года
10	Музыкальный руководитель	Халат х/б	1	На 2 года
11	Педагог-психолог	Халат х/б	1	На 2 года

Согласовано:
Председатель ПК МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____М.В. Горелова

Утверждено
Приказом МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____Ю.М. Иванова

Приложение № 6

СПИСОК профессий и видов работ, на которые устанавливаются

доплаты за тяжёлые и вредные условия труда.

По результатам специальной оценки условий труда:

- ✓ Повар -4%;
- ✓ Подсобный рабочий – 4%;
- ✓ Машинист по стирке белья – 4%;
- ✓ Помощник воспитателя – 4%;
- ✓ Дворник – 4%;
- ✓ Уборщик производственных и служебных помещений -4%.

Согласовано:
Председатель ПК МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____М.В. Горелова

Утверждено
Приказом МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____Ю.М. Иванова

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и по результатам аттестации рабочих мест.

Должность	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
Все работники ДОУ	- за работу в районах приравненных к северным: 8 календарных дней
Заведующей, завхоз, бухгалтер	- за ненормированный рабочий день: 4 календарных дня;
Повар, подсобный рабочий	- по результатам специальной оценки условий труда: 7 календарных дней;

Прошито и пронумеровано

45 (сорок пять) листов

Заведующая МДОУ детский

сад №18 с.Тарбагатай

Иванова Ю.М.

