

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детский сад № 31 «Забава»

М.И. Текля
М.И. Текля
« 5 » марта 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

и.о.аведующего

МБДОУ детский сад № 31 «Забава»

Н.А. Захарова
Н.А. Захарова
Приказ № 17 от «5» марта 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019 – 2021 годы

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей
№ 31 «Забава» города Обнинска

Регистрационный номер _____ Уведомительная регистрация
проведена

Администрация г. Обнинска

Регистрационный № *02-63/12-2019*

Дата регистрации *15.03.2019*

Соловьев / И.Р. Соловьев
(Ф.И.О. уполномоченного лица)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБДОУ детский сад № 31 «Забава»
Протокол № 3
от «5» марта 2019 г

Юридический адрес:

249031 Калужская область, г. Обнинск,
ул. Победы, д.24
тел./факс (484) 396-14-55

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения.....	5
3. Рабочее время.....	10
4. Время отдыха.....	11
5. Оплата труда	14
6. Охрана труда и здоровья.....	17
7. Социальные льготы и гарантии.....	20
8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	22
9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	24
10. Основные принципы взаимодействия работодателя и профкома.....	25
11. Организация и контроль за выполнением коллективного договора.....	25

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ детский сад № 31 «Забава».
2. Положение « О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 31 «Забава» города Обнинска.
3. Соглашение по охране труда
4. Перечень должностей и профессий для неэлектрического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей требуется иметь I квалификационную группу по электробезопасности.
5. Перечень профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное обеспечение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБДОУ детский сад № 31 «Забава»
6. Перечень профессий и работ, связанных с воздействием на кожу вредодействующих веществ, на которые выдаются бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства
7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезжиривающих средств, порядок и условия их выдачи.
8. Виды гарантий и компенсаций работникам по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).
9. Перечень профессий и видов работ, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру
10. Перечень профессий и должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск.

**Коллективный договор
между первичной профсоюзной организацией работников и администрацией
МБДОУ детский сад № 31 «Забава»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное МБДОУ детский сад № 31 «Забава» города Обнинска (далее Учреждение) в лице и. о. заведующего Захаровой Н.А. действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Текля М.И., с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор на 2019-2021г.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности коллектива, направлен на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового права, настоящего договора.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, Законов РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке и разрешении коллективных трудовых споров», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения.
- 1.4. Предметом настоящего договора является совместное регулирование (определение и контролирование) обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников.
- 1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор или дополнительное соглашение.
- 1.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться и дополняться. Все изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с утверждением их на Общем собрании работников Учреждения и оформляются в виде приложения к договору.
- 1.7. Ни одна из сторон в течение срока действия настоящего коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их членства в профсоюзе и на работников, поступивших на работу после его заключения согласно статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.9. При изменении действующего законодательства условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законодательства, считаются недействительными и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным Законом «О коллективных договорах и соглашениях».

1.10. Стороны, заключившие коллективный договор в лице их представителей, отчитываются о выполнении положений настоящего коллективного договора на Общем собрании работников Учреждения не реже 1 раза в год.

1.11. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласование и другие), в том числе содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ детский сад № 31 «Забава».
- Положение о системе оплаты труда заместителей руководителей, работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 31 «Забава» города Обнинска.
- Положение « О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 31 «Забава» города Обнинска.
- Соглашение по охране труда
- Перечень должностей и профессий для неэлектрического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей требуется иметь I квалификационную группу по электробезопасности.
- Перечень профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное обеспечение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБДОУ детский сад № 31 «Забава»
- Перечень профессий и работ, связанных с воздействием на кожу вредодействующих веществ, на которые выдаются бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства
- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезжиривающих средств, порядок и условия их выдачи.
- Виды гарантий и компенсаций работникам по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).
- Перечень профессий и видов работ, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работниками по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным 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;

- другие формы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

- 2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными правовыми актами.
- 2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.
- 2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя согласно статье 67 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.6. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, лицензией, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника (должностной инструкцией, инструкцией по технике безопасности и другими локальными актами Учреждения).
- 2.8. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.
- 2.9. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок.
- 2.10. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.13. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Учреждения.

2.14. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.15. Права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

2.15.1. Управлять Учреждением и принимать самостоятельно решения в пределах своих полномочий.

2.15.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.15.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.15.4. Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд, применять меры морального и материального поощрения в соответствии с Положением « О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 «Забава» города Обнинска (приложение №2).

2.15.5. Требовать от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.15.6. Привлекать работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством.

2.15.7. Принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

2.15.8. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.15.9. Предоставлять работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором.

2.15.10. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.15.11. Обеспечивать работников Учреждения средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.15.12. Обеспечивать работникам Учреждения равную оплату за труд равной ценности.

2.15.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам Учреждения заработную плату не реже, чем каждые полмесяца 3 и 18 числа текущего месяца и пособия, обеспечивать порядок и условия индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с локальными актами Администрации города Обнинска, законодательными актами Российской Федерации;

2.15.14. Обеспечивать порядок и условия индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с локальными актами Администрации города Обнинска, законодательными актами Российской Федерации.

2.15.15. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации в пределах выделяемого финансирования на эти цели.

2.15.16. Предоставлять представителям работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.15.17. Знакомить работников Учреждения под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.15.18. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы,

наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.15.19. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Учреждения представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.15.20. Создавать условия, обеспечивающие участие работников Учреждения в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.15.21. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения в порядке, установленном федеральными законами.

2.15.22. Возмещать вред, причиненный работникам Учреждения в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.15.23. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками Учреждения требований инструкции по охране труда, санитарных правил, правил пожарной безопасности.

2.15.24. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.15.25. Рассматривать предложения сотрудников Учреждения и своевременно, в пределах сметы расходов учреждения на текущий год, утверждать штатное расписание Учреждения.

2.15.26. Осуществлять прием, перевод, перемещение, существенное изменение условий труда и увольнение работников Учреждения на основании действующего Трудового кодекса РФ и настоящего коллективного договора, посредством заключения с ними письменного трудового договора.

2.15.27. Проводить сокращение численности или штата работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ, в частности информировать профком не менее, чем за 3 месяца и предупреждать сотрудников не менее, чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов.

2.15.28. Составлять тарификацию педагогических работников на новый учебный год до 1 сентября. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

2.15.29. Информировать работников Учреждения об изменениях структуры, штатов Учреждения и перспективах его развития.

2.15.30. Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

2.16. Права и обязанности первичной профсоюзной организации

2.16.1. Первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников Учреждения, выступает инициатором заключения коллективного договора и осуществляет контроль за реализацией коллективного договора на основании решения общего собрания работников Учреждения.

2.16.2 Первичная профсоюзная организация обязана представлять работников Учреждения при ведении переговоров, защищать законные интересы, осуществлять правовую помощь работникам Учреждения.

2.17. Права и обязанности работников Учреждения

Все работники Учреждения имеют право:

- на предоставление рабочего места, соответствующего требованиям безопасности труда и положениям настоящего коллективного договора;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиям охраны труда на рабочем месте;
- на выплату заработной платы в полном объеме;
- на установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;
- на отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьёй 128 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- на пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Все работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей; качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (приложение №8).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.3 Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ, *Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»*):

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю, за ставку заработной платы;
- для старшего воспитателя - 36 часов в неделю, за ставку заработной платы;
- для педагога–психолога - 36 часов в неделю, за ставку заработной платы;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю, за ставку заработной платы;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, за ставку заработной платы;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, за ставку заработной платы.

3.4 Для категорий работников, перечисленных в ст.92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (в.т.ч. для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов в неделю).

3.5 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6 В соответствии со ст. 93 ТК РФ Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

3.7 Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующего Учреждения. Режим работы заведующего Учреждения определяется условиями трудового договора, заключённого с ним главой Администрации города Обнинска Калужской области.

3.7 Для всех работников учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.8 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя учреждения и с согласия профсоюзного комитета. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (но не более двух часов), который в рабочее время не включается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2 Всем работникам, работающим при 5-ти дневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

4.3 Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Трудового кодекса Российской Федерации

- заведующему, педагогическим работникам - продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду 56 календарных дней;
- педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", работающими с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней.

- 4.4 Предоставление ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков может осуществляться с согласия работника и профкома. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 4.5 В соответствии с частью 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации, отпуск должен оплачиваться не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.6 График отпусков является локальным, нормативным актом, и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.7. По соглашению между работником и руководителем Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней согласно статье 125 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.8 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией согласно статье 126 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.9 Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно статье 122 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.10 Продление, перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска возможно с согласия работника в случаях, предусмотренных статьёй 124 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.11 В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.
- 4.12 В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.
- 4.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника согласно статье 125 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.
- 4.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери,

воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (согласно статье 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (согласно статье 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в высшее и средние специальные учебные заведения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью от 3 (трёх) календарных дней, согласно статье 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Заведующему Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью 10 (десять) календарных дней на основании постановления Администрации города Обнинска от 18.01.2013 года № 36-п.

4.18. 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления работникам предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работникам при поступлении в учебное заведение и обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в соответствии со статьями 173-174 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, по случаю свадьбы близкого родственника (детей), смерти близких родственников - до 3 календарных дней;

- работникам, направляющимся на санаторно-курортное или амбулаторное - на необходимое количество дней;
- для прохода детей в Армию – до 3 дней;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- другие случаи, если это не противоречит производственной необходимости.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 31 «Забава» регулируется трудовым законодательством, исчисляется в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций на основании Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 27.12.2013г. № 526-ОЗ (с изменениями на 21 декабря 2016 года)

5.3 Оплата труда производится на основании Положения о системе оплаты труда заместителей руководителя, работников в муниципальном образовательном учреждении общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей детский сад № 31 «Забава» города Обнинска.

5.4 Оплата труда производится согласно базовому окладу работника, а так же с применением повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогов за квалификационную категорию. Размеры базовых окладов работников организации индексируются законом Калужской области. Оплата труда работников состоит из окладов (базовая часть фонда оплаты труда), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Распределение стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю руководителя, работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения *общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей детский сад № 31 «Забава»* города Обнинска, формируемой на Общем собрании работников Учреждения на основании Положения « О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 31 «Забава» города Обнинска.

5.5 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в детском саду системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Калужской области размера прожиточного минимума для трудоспособного населения и не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

- 4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц путем перечисления на указанный работником расчетный счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 5.7. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.
- 5.8. Система оплаты труда устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая премии за качество и результативность выполнения работы.
- 5.9. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы педагогического персонала. Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу за работу в условиях, отличающихся от нормальных.
- 5.10. Базовая часть оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы. Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу за работу в условиях, отличающихся от нормальных.
- 4.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.
- 5.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.
- 5.13. Должностной оклад работника должен быть не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Калужской области.
- 5.14. Индексация заработной платы проводится в соответствии с законами Калужской области.
- 5.15. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами МБДОУ, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

5.16. В случае изменения фонда оплаты труда МБДОУ и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5.17. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, работникам Учреждения устанавливаются **выплаты компенсационного характера** в соответствии с действующим законодательством в виде доплат и надбавок.

Под выплатами, носящими компенсационный характер, понимаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности, характером отдельных видов труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

5.17.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

5.17.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

5.17.3. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами заведующего в соответствии с законодательством в процентах к окладу или в абсолютном значении.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.18. Работникам МБДОУ предоставляются гарантии и компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, исчисляется в процентном соотношении от должностного оклада.

5.19. Работникам МБДОУ предоставляется повышенная оплата труда при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных:

- выполняющим работы различной квалификации;
- совмещающим профессии (должности);
- привлекаемым к сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- выходные и нерабочие праздничные дни.

Соглашением установлен размер выплат за работу в праздничные дни – не менее 2/3 средней заработной платы.

5.20. **Выплаты стимулирующего характера** применяются в целях материального поощрения заместителя руководителя, работников Учреждения в пределах выделенного финансирования. и устанавливаются в пределах утвержденного штатного расписания и выделенных бюджетных назначений на текущий финансовый год.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- премии по результатам работы;
- надбавка отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты.

5.21. Размер доплаты работникам Учреждения за сложность и (или) напряженность выполняемой работы определяется решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю руководителя, работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 31 «Забава» города Обнинска, формируемой на общем собрании коллектива Учреждения (далее — Комиссия). Состав Комиссии, регламент ее работы утверждаются приказом руководителя Учреждения. Результаты работы комиссии оформляются приказами руководителя по Учреждению.

5.22. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается в размере до 100% к окладу по категориям работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам Учреждения является поощрением напряженного качественного труда при выполнении ими обязанностей по трудовому договору, носит стимулирующий характер, производится ежемесячно при начислении заработной платы. В случае некачественного исполнения работниками должностных обязанностей, наличии замечаний от контролирующих органов, руководитель Учреждения по согласованию с Комиссией может своим приказом уменьшать размер доплаты за сложность и (или) напряженность.

5.23. Премирование по результатам работы может производиться:

- за качество и результативность выполняемых работ,
- за выполнение особо важных или срочных работ,
- за инициативный подход к выполняемой работе.

Премирование производится по результатам их работы в целях повышения эффективности деятельности заместителя руководителя и работников Учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Премирование за качество и результативность выполняемых работ производится ежемесячно в твердой сумме по приказу руководителя Учреждения на основе разработанных Комиссией критериев по каждой группе должностей.

5.24. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- в других установленных законом случаях.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2 В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Калужской области:

6.2.1 Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников на основании статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.2 Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (приложение №3).

6.2.3 Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.2.4 Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

6.2.5 Два раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда согласно статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.2.6 Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.2.7 Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.2.8 Провести специальную оценку условий труда. Порядок для данной процедуры прописан в Федеральном законе от 28.12.2013 № 426-ФЗ (далее — Закон № 426-ФЗ). Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

6.2.9. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, доплаты в размере не менее 4% к окладу (приложение №7).

6.2.10 По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.2.11 Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г., обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя (приложение № 5, приложение №6, приложение №7).

6.2.12 Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.2.13 Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.2.14 Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

6.2.15 На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок согласно статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.16 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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 за счет экономии фонда заработной платы.

6.2.17 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома согласно статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.2.19 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.20 Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.3 Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно - оздоровительных мероприятий;
- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии, выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;
- обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывает вместе с руководителем необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда;
- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их работу;
- обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета по охране труда в учреждении;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложений к коллективному договору;
- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;
- согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда и другие средства

индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день и т.д.;

– участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;

– в случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

– принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году, зиме и т.д.;

– осуществляет поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;

– сотрудничает с администрацией Учреждения в рамках социального партнерства;

– регулярно обсуждает на заседаниях работу по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

6.4 Работники учреждения обязуются:

– Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

– Проходить инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи и другим правилам охраны труда, проверку знаний требований охраны труда.

– Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры. Регулярно проходить периодическое флюорографическое обследование и проводимую органами здравоохранения вакцинацию (прививки) для предупреждения массовых инфекционных заболеваний.

– Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. Работодатель обязуется:

– обеспечивать права работников на обязательное страхование согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

– осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;

– обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию;

– своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;

– внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного

пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования согласно статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2 В целях социальной защиты работников, исходя из финансовых и производственных возможностей, стороны договорились о:

7.2.1 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

7.2.2 Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.2.3 Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов: в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если работник в день сдачи крови вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.2.4 Компенсация по возмещению вреда, причиненного здоровью работников вследствие увечья, профзаболевания, связанного с исполнением трудовых обязанностей, предусмотрено в ст. 184 ТК РФ. Виды, объемы и условия предоставления компенсаций в указанных случаях предусмотрены Федеральным законом.

7.2.5 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профобразования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотрены ст. 173 ТК РФ.

7.2.6 Гарантия обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ № 125 от 24.07.1998 года «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

7.2.7 При возникновении индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником к разрешению их привлекается Комиссия по трудовым спорам.

7.2.8 В целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, в Учреждении создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБДОУ (в соответствии со ст.45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБДОУ детский сад № 31 «Забава»).

7.3 Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.3.1 Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.3.2 Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета, в соответствии с Положением о предоставлении материальной помощи членам профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 31 «Забава».

7.3.3 Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.4. Организация рабочего места и условий труда инвалида.

7.4.1 В соответствии с квотой для приёма на работу инвалидов, работодатель обязан принять на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда. При приёме на работу инвалида, его рабочее место должно быть организовано согласно его индивидуальной программе реабилитации (далее ИПР). Для выполнения данных условий при устройстве на работу инвалиду необходимо предоставить ИПР и справку медико-социальной экспертизы (далее МСЭ) подтверждающую его инвалидность, а уж дальше, исходя из этих документов, работодатель оборудует рабочее место.

7.4.2. Федеральным законом от 24.11.95 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» и статьями 92, 94,96, 99, 113 Трудового кодекса Российской Федерации инвалиду предоставляются следующие льготы:

- для инвалидов I и II группы длительность рабочей недели должна быть не выше 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего дня для инвалида устанавливается исходя из медицинского заключения;
- предоставляется оплачиваемый отпуск — ежегодно не менее 30 календарных дней, а также не оплачиваемый отпуск по письменному заявлению инвалида длительностью до 60 календарных дней в году;
- привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время и в выходные дни осуществляется только с согласия инвалида и то, если данный вид работ ему не противопоказан. Также в данном случае работодатель обязан ознакомить инвалида в письменной форме о том, что он имеет право отказаться от данных видов работ.

7.4.3 .Работодатель не имеет право отказать инвалиду в приёме его на работу. Единственным исключением является указание в справке МСЭ о том, что инвалид нетрудоспособен либо данный вид работ ему противопоказан.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1 Аттестацию педагогических работников Учреждения осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Калужской области.

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

8.1.3 Необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд Учреждения определяет Работодатель.

8.2 Работодатель обязуется:

8.2.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

8.2.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.2.3 В случае направления работника 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 направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.3 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность (Утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). По её результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.4 Аттестация педагогических работников, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией учреждения.

8.5 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

8.6 В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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.

8.7 В день аттестации освобождать работника от основной работы с сохранением заработной платы.

8.8 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

8.9 Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. Аттестация педагогических работников МБДОУ, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

8.10 Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, выполнения Коллективного договора.

9.2. Работодатель:

9.2.1. в установленном законодательством порядке обязуется предоставлять информацию о деятельности Учреждения, для ведения переговоров и осуществление контроля за соблюдением положений коллективного договора;

9.2.2. с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- включение членов профкома в состав комиссии по охране труда, аттестации педагогических работников;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие необходимых мер при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.180 ТК РФ).

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. проводить профсоюзные собрания, заседания работников учреждения по согласованию с работодателем, с условием недопущения нарушения деятельности Учреждения;

9.3.2. осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, для участия в общественном контроле за состоянием условий охраны труда.

9.4. Работодатель, с выборным органом первичной профсоюзной организации, согласовывает принятие локальных нормативных актов:

- правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения;
- Положения об организации работы по охране труда в Учреждении;
- Соглашение по улучшению условий охраны труда;
- перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда и другие СИЗ;
- инструкции по охране труда;
- порядок выплат стимулирующего характера;
- график отпусков работников.

10. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

10.1 Работодатель и профком выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда работников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнение настоящего коллективного договора.

10.2. Для осуществления функций профкома работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профкома, способствовать его деятельности;
- обеспечивать условия для проведения профсоюзных собраний, конференций, заседаний профкома в рабочее время в установленные сторонами сроки;
- предоставлять в распоряжение профкома бесплатно необходимое для его деятельности помещение, оборудование;
- предоставлять доступ к нормативной документации;
- предоставлять право участия профкома в собраниях, заседаниях администрации, трудового коллектива;
- предоставлять руководству профкома свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы.

10.3 Работодатель обязуется соблюдать следующие права работников профсоюзной организации: увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4 Бухгалтерия осуществляет ежемесячное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации в размере 1% (одного процента) месячной заработной платы.

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его принятия и подписания

11.2. Настоящий коллективный договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

11.3. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о выполнении его положений на Общем собрании работников Учреждения по мере необходимости или требованию одной из сторон, но не реже 1 раза в год.

11.4. Дополнения или изменения в действующий коллективный договор вносятся совместно решением работодателя и профкома и утверждаются Общим собранием работников Учреждения.

11.5. В порядке контроля за выполнением настоящего коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

11.6. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением настоящего коллективного договора, работники обращаются и профком для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по труду; иным спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству Российской Федерации.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель:

И.о. заведующего МБДОУ детский сад №31 «Забава»

Захар Н.А. Захарова

« 5 » марта 2019 г.



Представитель работников:

председатель профсоюза МБДОУ детский сад № 31 «Забава»

М.И. Текля М.И. Текля

« 5 » марта 2019 г.