

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития речи-Детский сад №13» Солнечный» (компенсирующий)
(МАДОУ «ЦРР - Детский сад №13» Солнечный»)

618551, Пермский край, город Соликамск, улица 20-летия Победы, дом 82а

ОГРН 1025901973833
ИНН 5919016310
телефон +7 (34253) 34387
электронная почта 13gard@mail.ru
количество работников 246
количество членов Профсоюза 103
охват профсоюзным членством 41,9%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 годы

От работников:

Председатель ППО
МАДОУ «ЦРР - Детский сад №13»
Солнечный»

 / Г.И. Мальцева

«30» 12 2019 г.

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ «ЦРР - Детский сад №13»
Солнечный»


/ М.И. Ковальчук

М.П.

«30» 12 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

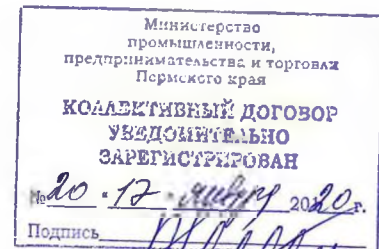
(указать наименование органа)

Регистрационный № от « » 20 г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



Содержание

№ п/п	Наименование раздела	Страницы
I	Общие положения.	3
II	Трудовой договор	5
III	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
V	Рабочее время и время отдыха	9
VI	Оплата и нормирование труда	11
VII	Гарантии и компенсации	14
VIII	Организация досуга и отдыха работников и членов из семей	19
IX	Охрана труда и здоровья	19
X	Гарантии профсоюзной деятельности	22
XI	Обязательства профкома	24
XII	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	25
	Примечание	26

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития речи - Детский сад №13 «Солнечный» (компенсирующий)» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом).
- иные законодательные и нормативные правовые акты, содержащими нормы трудового права и распространяющимися на работников учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – профсоюзного комитета (далее – Профком) первичной профсоюзной организации (далее – ППО);
- работодатель в лице его представителя — заведующего муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития речи - Детский сад № 13 «Солнечный» (компенсирующий)».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме обращаются в профком с соответствующим заявлением.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, при этом дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые работникам за счет средств Профсоюза распространяются только на его членов.

1.6. Работодатель и трудовой коллектив Учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников Учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем, а также для разработки, подписания коллективного договора, а также для внесения в него изменений (дополнений) и его пролонгации.

1.7. Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись в течение 7 дней после его подписания сторонами.

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

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

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

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

1.11. 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.

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

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

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

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

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР);
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Центр развития речи - Детский сад № 13 «Солнечный»;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также 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;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.21. Ежегодно, в декабре стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. Трудовой договор

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

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объём педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника в порядке и на условиях определённых ст. 72-74 ТК РФ и п. 2.6 настоящего коллективного договора.

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества воспитанников).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора 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.

2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.9. Расторжение трудового договора в соответствии п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 на основе анализа квалификационных требований, установленных профессиональными стандартами. (Приказ Минтруда России от 25.12.2014 № 1115н О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»).

3.2 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.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года за счет средств Учреждения.

3.3.3. 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, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. 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.

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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации, по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме педагогических работников, работающих на основании почасовой системе оплаты труда).

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, осуществляется с учетом мнения профкома.

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

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.6. Стороны договорились о том, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, отцы опекуны попечители, иные законные представители, воспитывающие детей до 16 лет; родители, попечители или иные законные представители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. 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.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором.

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 (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

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

5.7. Периоды временного приостановления функционирования групповых ячеек, групп, корпусов или Учреждения в целом, по санитарно-эпидемиологическим или другим основаниям, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками, являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала приостановления работы. График работы в периоды приостановления функционирования групповых ячеек, групп, корпусов или Учреждения утверждается приказом заведующего с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. Для педагогических работников в периоды приостановления функционирования групповых ячеек или Учреждения, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. Во время временного приостановления функционирования групповых ячеек или Учреждения в целом, обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, озеленение и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье (отцу) - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней;
- на похороны близких лиц, родственников (супругов, родители, дети) - 3 календарных дня;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.11.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня;
- при работе без больничных листов – 2 календарных дня.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения.

5.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города, утверждённым Постановлением главы

местного самоуправления, Положением о системе оплаты труда работников МАДОУ «Центр развития речи - Детский сад № 13 «Солнечный» и условиями трудового договора, согласованных с профкомом.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств краевого бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг.

6.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально - квалификационным группам, повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

6.5. Средняя зарплата основного персонала Учреждения должна соответствовать средней зарплате по экономике края.

6.6. Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положению о системе оплаты труда работников Учреждения.

6.7. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.

6.8. Педагогу, осуществляющему наставничество над молодыми специалистами или руководящему производственной практикой студентов, производится доплата в размере 1000 рублей в месяц на период наставничества.

6.9. Педагогу, награжденным нагрудным знаком «Учительская слава», учрежденным Управлением образования администрации города Соликамска выплачивается ежемесячная надбавка в размере 1 000,00 (одна тысяча) рублей со дня присвоения награды, но не ранее, чем с 01.09.2016г.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы работникам производится 15-го числа месяца, следующего за расчетным, соответственно авансирование осуществляется 30 - го числа текущего месяца.

Досрочная выплата заработной платы осуществляется в двух случаях: при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.11. В связи с особенностями бюджетного финансирования, выплата заработной платы за декабрь выплачивается в полном объеме до 31 декабря текущего года.

6.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата

компенсационного характера с учетом положений ст. 22 ТК РФ, обязывающей обеспечить одинаковую оплату за труд равной ценности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.13. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.14. Работа педагогических работников, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

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

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

6.15.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

6.15.5. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и/или непредотвратимых событий (климатические условия).

6.16. Стороны договорились установить в Учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, премии.

6.17. При объединении групп по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.18. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от занимаемой должности, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

6.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых истек срок действия квалификационной категории:

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет;
- в период длительного лишения трудоспособности по болезни;
- в случае ухода на пенсию;
- работы в данном учреждении менее одного года;
- в период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на не педагогическую работу в связи с закрытием Учреждения на ремонт;
- в период нахождения в длительном отпуске до 1 года;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения

производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один месяц.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда Учреждения.

7.3. Организует в Учреждении условия для организации питания работников (место или комната для приема пищи, микроволновая печь, кипяток).

7.4. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

7.5. Оказывает из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам Учреждения, с учетом мнения профкома.

7.6. Материальная помощь является выплатой социального характера, которая выплачивается Работникам для обеспечения их социальных гарантий.

7.7. Вопрос о предоставлении материальной помощи решается на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат. При подаче заявления работником, комиссия рассматривает вопрос о предоставлении материальной помощи. В журнале фиксируется факт подачи заявлений на выплату материальной помощи.

7.8. Основания для выплаты материальной помощи работникам:

7.8.1. Материальная помощь по состоянию здоровья Работника выдается на основании следующего перечня документов:

- заключения (выписки) медицинского учреждения, подтверждающего необходимость длительного и дорогостоящего лечения, проведения операции;

- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты, как то: чеки, отчеты, справки и т.п.;

- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения Работника.

Материальная помощь Работнику оказывается один раз в год в размере 3000 рублей.

7.8.2. Материальная помощь в случае смерти близкого лица, родственника (супруги (а), детей, родителей) выдается на основании:

- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения Работника;

- документа, подтверждающего факт родства с умершим родственником;

- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника;

Материальная помощь Работнику оказывается в размере 5000 рублей.

7.9. Материальная помощь Работнику в случае стихийного бедствия, по другим уважительным причинам, выдается на основании:

- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения;

- документа, подтверждающего факт утраты имущества.

Материальная помощь Работнику оказывается в размере 3000 рублей.

7.10. Материальная помощь Работнику в связи со значимыми событиями: юбилейными датами Работника (50,55,60,65,70,75 лет) оказывается в размере 3000 рублей.

7.11. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

– передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

- Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам Учреждения в размере расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы.

7.12. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязательств.

7.13. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в Учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется гл. 60 ТК РФ, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

7.15. В случае наступления страхового случая, работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

7.16. Случаями обеспечения работников пособием по временной нетрудоспособности являются:

1) утрата трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения (далее - заболевание или травма);

2) необходимость осуществления ухода за больным членом семьи;

3) карантин работника, а также карантин ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольную образовательную организацию, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;

4) осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

5) долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работникам при наступлении вышеуказанных случаев в период работы по трудовому договору, в течение которого они подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения трудового договора.

7.16. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается работнику за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности).

7.17. При долечивании работника в санаторно-курортной организации, расположенной на территории Российской Федерации, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за период пребывания в санаторно-курортной организации, но не более чем за 24 календарных дня (за исключением заболевания туберкулезом).

7.18. Работнику, признанному инвалидом, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более четырех месяцев подряд или пяти месяцев в календарном году. При заболевании работника туберкулезом пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до дня восстановления трудоспособности или до дня пересмотра группы инвалидности вследствие заболевания туберкулезом.

7.19. Работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до шести месяцев, а также работнику, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его прекращения, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более чем за 75 календарных дней по этому договору. При заболевании туберкулезом пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности). При этом работнику, у которого заболевание или травма наступили в период со дня заключения трудового договора до дня его прекращения, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается со дня, с которого работник должен был приступить к работе.

7.20. Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным членом семьи выплачивается работнику:

1) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 7 лет - за весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком, а в случае заболевания ребенка, включенного в перечень заболеваний, определяемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, не более чем за 90 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком в связи с указанным заболеванием;

2) в случае ухода за больным ребенком в возрасте от 7 до 15 лет - за период до 15 календарных дней по каждому случаю лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

3) в случае ухода за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет - за весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного

пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком;

4) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 18 лет, являющимся ВИЧ-инфицированным, - за весь период совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях;

5) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 18 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, при злокачественных новообразованиях, включая злокачественные новообразования лимфоидной, кроветворной и родственных им тканей, - за весь период лечения ребенка в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях;

6) в остальных случаях ухода за больным членом семьи при лечении в амбулаторных условиях - не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим членом семьи.

7.21. Пособие по временной нетрудоспособности в случае карантина выплачивается работнику, которое контактировало с инфекционным больным или у которого выявлено бактерионосительство, за все время его отстранения от работы в связи с карантином. Если карантину подлежат дети в возрасте до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные организации, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику (одному из родителей, иному законному представителю или иному члену семьи) за весь период карантина.

7.22. Пособие по временной нетрудоспособности в случае осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении выплачивается работнику за весь период освобождения от работы по этой причине, включая время проезда к месту протезирования и обратно.

7.23. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается в следующем размере:

1) работнику, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 % среднего заработка;

2) работнику, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 % среднего заработка;

3) работнику, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 % среднего заработка.

7.24. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается работникам в размере 60 % среднего заработка в случае заболевания или

травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7.25. Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается:

1) при лечении ребенка в амбулаторных условиях - за первые 10 календарных дней в размере, указанном в п. 6.33. настоящего коллективного договора, за последующие дни в размере 50% среднего заработка;

2) при лечении ребенка в стационарных условиях - в размере, указанном в п.6.33. настоящего коллективного договора.

7.26. Работнику, имеющему страховой стаж менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда (МРОТ).

VIII. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей

8. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

8.1. организуют и создают условия для культурно – массовой и физкультурной работы.

8.2. По согласованию с органами местного самоуправления обеспечивают оздоровление и отдых детей работников в дни школьных каникул, согласно очередности и поданных заявлений;

8.3. Обеспечивают оздоровление работников за счет бюджетных средств выделяемых органами местного самоуправления внебюджетных средств Учреждения, льготных профсоюзных путевок (только для членов Профсоюза) согласно очередности и поданных заявлений.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

9.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство услуг.

9.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (*Приложение № 1*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда в начале учебного года.

9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

9.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств Учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17 декабря 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 2).

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

9.8. Ознакомить вновь устраивающихся работников с картами специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

9.9. 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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

9.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

9.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и

представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ст. 218 ТК РФ).

9.15. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также информирует работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора (соглашения) об охране труда.

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.18. Оборудовать комнату или место для отдыха работников.

9.19. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

9.20. Профком Учреждения обязуется:

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

- принимать участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, воспитанников к действиям при возникновении пожара.

9.21. С целью соблюдения требований пожарной безопасности:

9.20.1. Администрация Учреждения обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

- Обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

- Проводит ознакомление с инструкциями по эвакуации, безопасными путями эвакуации, запасными выходами.

- Организует и проводит тренировки по эвакуации воспитанников и работников Учреждения не реже 2 раз в год.

– Обеспечивает наличие наглядной агитации по противопожарной безопасности, наличие планов профилактической работы по пожарной безопасности с сотрудниками, воспитанниками и их родителями (законными представителями).

– Осуществляет периодические проверки состояния здания и территории дошкольного учреждения на соответствие требованиям пожарной безопасности.

– Предоставляет общественности информацию о результатах проверки органами Государственного надзора (контроля).

9.20.2. Стороны договорились:

– По результатам проверок совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

– Содействовать выполнению предписаний по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

– Совместно осуществлять меры по модернизации средств противопожарной защиты, систем оповещения о пожаре и систем эвакуации людей.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на указанный(-ые) первичной профсоюзной организацией счет(-а) членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет

на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 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).

10.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

10.14. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

11.6. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законодательства и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в контрольно-надзорных органах (государственной инспекции труда, прокуратуре и пр.) и в суде.

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

11.9. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

11.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

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

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились о том, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

12.3. 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.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора или о пролонгации действующего будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Примечание:

К коллективному договору прилагаются:

1. Соглашение по охране труда (Приложение 1).
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 2).

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения

Соглашение по охране труда является приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем Учреждения и контролируется профкомом учреждения. Соглашение по охране труда – это правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда со сроками выполнения, источниками финансирования и ответственными лицами. Соглашение заключается между полномочными представителями работников (в данном случае – председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ «ЦРР - Детский сад № 13 «Солнечный»») и работодателем (в лице заведующего МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 13 «Солнечный»).

2. Перечень мероприятий по охране труда

№ п.п.	Мероприятия по охране труда	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Отметка о выполнении	Примечание
1.	Организационные мероприятия				
1.1.	Ознакомление с картами специальной оценки условий труда (СОУТ) с вновь принятыми сотрудниками	Постоянно в течение года	Инженер по ОТ		
1.2.	Проведение специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах		Инженер по ОТ, администрация Учреждения		
1.3.	Проведение специального обучения: руководителей; членов комиссии по охране труда;	Постоянно в течение года	Инженер по ОТ, администрация Учреждения		В соответствии с графиком, утвержденным Заведующим Учреждения
1.4.	Организация и оборудование уголков по охране труда	Постоянно в течение года	Инженер по ОТ, администрация Учреждения		
1.5.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране	Постоянно в течение года	Инженер по ОТ, администрация		

	труда		Учреждения		
1.6.	Разработка программ инструктажей по охране труда	Постоянно в течение года	Инженер по ОТ, администрация Учреждения		
1.7.	Обеспечение бланками документов по охране труда	Постоянно в течение года	Инженер по ОТ, администрация Учреждения		
1.8.	Проведение мероприятий по нормированию труда.	Постоянно в течение года	Инженер по ОТ, администрация Учреждения		
1.9.	Участие в конкурсах по охране труда	в течение года	Инженер по ОТ, администрация Учреждения		
2.	Технические мероприятия				
2.1.	Внедрение и улучшение технических устройств, обеспечивающих защиту персонала от поражения электротоком	Постоянно в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
2.2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	1 раз в год	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы, администрация Учреждения		
2.3.	Поддержание в безопасном состоянии тротуаров и пешеходных дорожек в целях обеспечения безопасности персонала (по корпусам)	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы, администрация Учреждения		Посыпка в зимнее время тротуаров и пешеходных дорожек песком
2.4.	Корректировка Программы энергоэффективности		Инженер по ОТ		
3	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
3.1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров и обследований	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
3.2.	Укомплектование медкабинета и поста охраны аптечками	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы		

	оказания первой помощи работникам		администрация Учреждения		
3.3	Поддержание в рабочем состоянии кабинета ароматерапии и спелеоклиматического кабинета	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
4	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)				
4.1	Обеспечение сотрудников, занятых на работах, связанных с загрязнением спецодеждой и другими СИЗ.	Постоянно в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
4.2.	Обеспечение сотрудников смывающими и/или обезвреживающими средствами	Постоянно в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
5	Мероприятия по пожарной безопасности				
5.1.	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
5.2.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналами учета первичных средств пожаротушения (по корпусам)	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
5.3.	Укомплектование пожарных шкафов средствами пожаротушения.	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
5.4.	Выполнение работ по ремонту монтажу и техническому обслуживанию пожарной сигнализации	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы администрация Учреждения		
5.5.	Обслуживание пожарного гидранта и испытание пожарных лестниц		Зам.заведующего по АХЧ, завхозы		
5.6.	Организация обучения	в течение	Инженер по		

	работников мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	года	ОТ, администрация Учреждения		
5.7.	Поддержание в безопасном состоянии запасных эвакуационных выходов.	в течение года	Зам.заведующего по АХЧ, завхозы		
6	Меры по развитию физической культуры и спорта				
6.1.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	в течение года	администрация Учреждения		
6.2.	Посещение в свободное от работы время кабинета музыкароматерапии и спелеоклиматического кабинета	в течение года	администрация Учреждения		
6.3.	Предоставление возможности проведения занятий ЛФК в спортзале для работников учреждения в свободное от работы время	в течение года	администрация Учреждения		

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих или обеззараживающих средств

	Профессия работника	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1. Защитные средства				
1.	Младший воспитатель	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках из полимерных материалов	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу)	100 мл
2.	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках из полимерных материалов	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу)	100 мл
3.	Дворник	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 ⁰ С, в период активности кровососущих и жалящих насекомых)	Средства от защиты от биологически вредных факторов (от укусов членистоногих)	200мл
2. Очищающие средства				
1.	-Младший воспитатель -Уборщик служебных помещений -Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200г мыло туалетное или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)