



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
 АДМИНИСТРАЦИЯ БЕЙСКОГО
 РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ХАКАССИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯНЫ
 ХАКАС РЕСПУБЛИКАСЫН
 ПИИ АЙМААНЫН УСТАА-ПАСТАА

Улус Салгын, д. 26, с. Сая-Батом, р-н
 Республика Хакасия, 655770
 тел./факс: (39045) 3-15-16 (р-н) 5-10
 E-mail: info@beyko.ru
 ОГРН: 5402007400-190500100

Заведующей МБДОУ «Куйбышевский
 детский сад «Колобок»
 А.С. Андрейчиковой

Председателю профкома МБДОУ
 «Куйбышевский детский сад
 «Колобок»
 С.Л. Чаттыковой

от 26 июня 2018 г. № 417/02-26/2018
 на № _____ от _____ г.

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА

Коллективный договор от 15.06.2018 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куйбышевский детский сад «Колобок», заключенное между работниками в лице председателя профкома МБДОУ «Куйбышевский детский сад «Колобок» Чаттыковой С.Л. и работодателем в лице заведующей МБДОУ «Куйбышевский детский сад «Колобок» Андрейчиковой А.С., зарегистрировано администрацией Бейского района за № 30.

Глава Бейского района



Ю. Куршев

ведущий специалист по охране труда
 администрации Бейского района
 Н. Палева 8(39044)5-33-93

От работников

председатель профсоюзной
первичной организации

С.П. Чаптыкова

«15» июня 2018 г.

От работодателя

заведующий МБДОУ
«Куйбышевский д/с «Колобок»
А.С. Андрейчикова

« » 2018 г.

Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куйбышевский детский сад «Колобок»

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду Министерство труда и социального развития
Республики Хакасия

(наименование органа)

Регистрационный № 30 от «26» июня 2018г.

Руководитель органа по труду

Владимир Иванович Косов
Министерство труда и социального развития Республики Хакасия
(должность, Ф.И.О.)

Владимир Косов

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куйбышевский детский сад «Колобок» (далее- учреждение), на улучшение социально-экономической защиты работников, а также на создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в трудовом законодательстве Российской Федерации, законах Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», и иных законодательных актах, касающихся социально- трудовых отношений между работником и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее Договора) являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующей Андрейчиковой Анны Станиславовны;
- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Чаптыковой Светланы Петровны.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.3. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего Договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на вновь принятых.

1.5. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении трудовых споров.

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

1.9. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами совместно.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. В период действия Договора в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.16. Контроль за исполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводящей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетентности.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

- учёт 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 частью 2 ст.53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по другим вопросам, предусмотренным трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.4. 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. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.67 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором

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

2.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее

выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. 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.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст.ст.71, 77, 81, 83, 336 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.8. Переход на эффективный контракт с педагогическими работниками предопределен государственной программой Российской Федерации «Развитие образования на 2013 – 2020 годы», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013г. № 792-р.

Эффективный контракт (трудовой договор) заключается с педагогическим работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.9. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

2.10. Передать в день увольнения сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования (ст.11 Федерального закона от 1 апреля 1996 года №27 ФЗ) «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования».

В трудовом договоре оговариваются определенные условия труда, предусмотренные ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Продолжительность педагогической работы (объем учебной нагрузки) педагогических работников в соответствии со ст. 333 Трудового Кодекса Российской Федерации определяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

2.11. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.12. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем

2.13. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

2.14. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.15. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности, (ст.72, 74 ТК РФ).

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.72, 74 Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3.Работодатель обязуется:

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

Педагогические работники учреждения имеют право проходить не реже, чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

3.3.2.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. 166-168 Трудового Кодекса Российской Федерации);

3.3.3. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

3.3.5. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

3.3.6. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска;

3.3.7. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 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;

- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.373 ТК РФ);

- трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты подлежащих увольнению инвалидов.

4.2. Стороны договорились:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют категории лиц, определенные трудовым законодательством Российской Федерации.

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

- при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Для работников- женщин учреждения, расположенного в сельской местности, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе») При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины;

по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.7. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст.95 ТК РФ).

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

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

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

5.10. 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 в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного отпуска работника составляет 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня. Работникам предоставляется дополнительно к отпуску по 8 календарных дней (ст.14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путёвок.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

5.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (утверждено приказом Министерства образования России от 7 декабря 2000 года №3570).

5.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. На основании результатов специальной оценки условий труда оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями);

5.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

участникам Великой Отечественной войны- до 35 календарных дней;

работающим пенсионерам по старости- до 14 календарных дней;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие увечья, полученного при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней;

Работающим инвалидам- до 60 календарных дней;

Работникам в случаях рождения ребенка. Регистрации брака, смерти близких родственников работника – до 5 календарных дней;

дополнительный отпуск лицам, осуществляющим уход за детьми- до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации);

в других случаях, предусмотренных законодательством либо коллективным договором.

5.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма 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 минут (ст.108 ТК РФ).

5.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст.122 Трудового Кодекса Российской Федерации). До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от трех до семи календарных дней (ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации), (Приложение №1).

5.21. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье(ст.111 ТК РФ) праздничные дни (ст.112 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - мнения представительного органа работников МБДОУ – Общего собрания работников учреждения;

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОУ устанавливаются на основе отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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

Базовые оклады (должностные оклады) повышаются на 25 процентов педагогическим работникам, работающим в сельской местности.

6.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, общего собрания трудового коллектива на основании «Положения об оплате труда», «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

6.3. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ) в соответствии с Постановлением правительства Республики Хакасия от 09 ноября

2010 года №578 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановлением администрации муниципального образования Бейский район от 12.11.2010 года № 1073 «О переходе МДОУ на новую систему оплаты труда», Постановлением администрации Бейского района от 20.10.2011 г. № 1191 « О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда».

6.6. В заработную плату входят:

базовый (должностной) оклад

повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (коэффициент);

доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри учреждения;

выплаты компенсирующего, стимулирующего характера за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными актами;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.7. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

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

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

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

при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

согласно постановлений правительства Российской Федерации, Республики Хакасия, администрации Бейского района.

6.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки;

6.10. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке,

предусмотренном ст.142 Трудового Кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы, (ст.234 Трудового Кодекса Российской Федерации); Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11.Наполняемость в группах, установленная Санитарными правилами и нормами в дошкольном образовательном учреждении, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установки заработной платы.

6.12.Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством иными нормативно- правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасии, содержащими нормы трудового права с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6.13.Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениям, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.14.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.15.Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.16.Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

6.17.Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;

7.1. При обращении работников в профсоюзный комитет, по поводу возникших с Администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять в комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации;

7.2. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утверждённым с учётом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам (Приложение №2).

7.4. При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по инвалидности Администрация выплачивает ему выходное пособие в размере должностного оклада.

VIII. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст.209-231 Трудового Кодекса Российской Федерации, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

8.1. Руководитель обязуется:

➤ 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). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

➤ провести в учреждении специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;

➤ проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

➤ обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

➤ в соответствии со ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями» (приложение № 3);

➤ В соответствии со ст.223 Трудового Кодекса Российской Федерации обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и(или) обезвреживающих средств, стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами»(приложение № 4.);

➤ В соответствии со ст.222 Трудового Кодекса Российской Федерации производить выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов" (с изменениями и дополнениями). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока

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

➤ сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

➤ проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;

➤ 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;

➤ обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;
 - осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
 - обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда;
 - оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению;
 - обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка(ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)
 - ;по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых;
 - возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
 - один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;
 - администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного 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.
 - разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара. доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.
 - организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
 - организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».
 - готовит инструкции по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.
 - организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.
 - осуществляет систематические осмотры территории детского учреждения по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям заведения).
 - готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).
- 8.2.Работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

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

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

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

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

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

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

8.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности учреждения;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

- рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета учреждения;

- проводить специальную оценку условий труда в учреждении экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда учреждения;

- учреждение выделяет средства согласно Плана финансово- хозяйственной деятельности учреждения на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных, обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников;

- профсоюзный комитет совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в соответствии со ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- в случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

8.5. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- организовать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

IX. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза.

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. 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 (ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст.30, 377 Трудового Кодекса Российской Федерации)

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

9.7.Работодатель за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15% (ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации) при условии его реальной деятельности. 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 семинаров, совещаний и других мероприятий.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

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

9.11.Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, 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);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 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, 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 одного 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);

Х. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса Российской Федерации. 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 счёт первичной профсоюзной организации.

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

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

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченного района, города.

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

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

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

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

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза на похороны, юбилеи, лечение, приобретение дорогостоящих лекарств.

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

10.18. Профсоюзный комитет периодически (не реже 1 раза в 3 месяца), проверяет выполнение Администрацией предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (1 раз в 3 месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах, проведение «субботников» в учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Работники с ненормированным рабочим днем,
имеющие право на дополнительный отпуск**

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Завхоз	От 3 до 7 дней
2	Заведующий	От 3 до 7 дней
3	повар	От 3 до 7 дней

Основание: ст. 119 ТК РФ

Перечень оснований предоставления материальной помощи, единовременных вознаграждений и их размеры

1. Материальная помощь родственникам умершего сотрудника МДОУ в размере до 5 тыс. рублей, сотрудникам МДОУ в случае смерти их близких родственников в размере до 2 тыс. рублей.

2. Единовременная материальная помощь по заявлению работника в размере 1-5 тыс. рублей в случае стихийного бедствия при уничтожении имущества (пожар, наводнение и т.д.), а также краж имущества, относящегося к предметам первой необходимости в размере до 5 тыс. рублей, в зависимости от причиненного ущерба.

3. Вознаграждение в связи с юбилейными датами 50-, 55-, 60-, 70-летием - до 5 тыс. рублей (при наличии средств).

Приложение № 3

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штука, комплекты)
2.	Дворник	Костюм х/ б Фартук х/ б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке; - валенки (или сапоги утепленные); галoши на валенки; В остальное время года плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 3 года
3.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 6 пар 2 пары 1 пара
4.	Рабочий по стирке белья	костюм х/б Фартук с нагрудником Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 2 4 пары 1 пара
5.	истопник	Костюм х/б с огнезащитной пропиткой Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные с жестким подноском Очки защитные (дежурные) Респиратор Куртка на утепляющей подкладке	1 6 пар 1 пара на 2,5 г До износа До износа 1 на 2 года
6.	сторож	При наружных работах: Костюм х/ б Плащ х/ б с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Полушубок Брюки на утепляющей прокладке	1 Дежурный 1 на 2 года 1 на 2, 5 года Дежурный 1 на 2 года

**Обеспечение работников
Смывающими и (или) обезвреживающими средствами**

№ п/п	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Воспитатель, Младший воспитатель, повар, подсобный рабочий на пищеблоке, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке белья; дворник	Мыло или жидкие моющие средства, в т.ч. для мытья рук и для мытья тела	200 г (мыло туалетное) Или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) Или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли(в т.ч. угольная, металлическая) истопник	Очищающие средства для мытья рук	300 г (мыло туалетное) Или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли(в т.ч. угольная, металлическая) истопник	Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл

Типовые нормы

бесплатной выдачи молока работникам, занятым на вредных работах

№ п/п	должность	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	истопник	500 мл за смену