Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 15 «Ручеёк»

666679, Иркутская обл., г. Усть-Илимск, пр. Дружбы Народов, д. 22
Телефон: (395-35) 5-85-94, e-mail: mdou15@rambler.ru , сайт: http://dou38.ru/ustilimsk15

Раздъяконова Светлана Александровна

Подписано цифровой подписью: Раздъяконова Светлана Александровна
DN: 1.2.643.3.131.1.1=120C333831373030383835313032, 1.2.643.100.3=120830363353733313734363 6, email=mdou15@rambler.ru, c=RU, st=Иркутская область, l=Усть-Илимск, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 15 "РУЧЕЕК", givenName=Светлана Александровна, sn=Раздъяконова, cn=Раздъяконова Светлана Александровна
Дата: 2021.08.24 12:42:06 +08'00'

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк»

М.П. Свитина

Заведующая МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк»

С.А. Раздъяконова

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк»
Протокол № 01 от 26.02.2021г.

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 849
«30» марта 2021 г.
Консультант по охране труда отдела
муниципальной службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска
подпись Авсиевич И. А.
Ф.И.О.

г. Усть-Илимск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, реализующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк» (далее профсоюзный комитет), работодатель в лице заведующей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Ручеёк.

1.2.Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 16.03.2021 г.Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. 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»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

1.4.Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующей образовательного учреждения (далее – работодатель);
- работники образовательногоучреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет).

1.5.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательногоучреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству внутреннему и внешнему.

1.6.Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательногоучреждения в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11.Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12.Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13.Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14.Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15.Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

2.Стороны, выражая стремление к конструктивному сотрудничеству, в целях эффективной защиты социальных и экономических интересов и прав трудящихся,в данный договор включили следующие разделы:

- права и обязанности сторон;
- оплата и нормирование труда;
- охрана труда, здоровья и техника безопасности;
- укрепление производственной дисциплины;
- социальное партнерство;
- социальные гарантии;
- воспитание, обучение и организация труда молодежи;
- условия труда и быта женщин - работниц и оказание помощи ввоспитании детей;
- жилищно-бытовые условия работников;
- занятость, условия высвобождения, повышение квалификации;
- гарантии деятельности профсоюзного выборного комитета;
- заключительные положения.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1.Работодатель имеет право на прогнозирование, управление и контроль за деятельностью учреждения, включая определение методов организации деятельности, труда и управления, налаживания хозяйственных связей и обеспечение материалами, а также по согласованию с профсоюзным комитетом проведение тарификации работ и рабочих мест, составление графиков рабочего дня всех работников МБДОУ, совершенствование нормирования труда, прием на работу, увольнение, перевод, перемещение, организацию повышения квалификации, переобучение или обучение новым профессиям работников МБДОУ.

2.2.Работодатель информирует работников МБДОУ по следующим вопросам:

- задачи педагогической и хозяйственной деятельности учреждения на год;
- организационные изменения;
- годовые, полугодовые и квартальные отчеты о финансовом положении МБДОУ:
- результаты хозяйственной деятельности;
- предлагаемые изменения в вопросах занятости, оплаты условий труда;
- сокращение численности, ликвидация структурных подразделений МБДОУ.

2.3.Работодатель обязан:

- организовывать работу МБДОУ;
- обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками МБДОУ трудовых обязанностей, норм труда и рабочего времени;
- извещать работников МБДОУ о введении новых условий труда и их изменений;
- создавать условия, необходимые для нормальной деятельности профсоюзной организации, её профсоюзного комитета (предоставляет необходимую информацию, помещение, связь, транспорт, множительную технику и другое);
- соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности;
- не препятствовать представителю профсоюзного комитета посещать учреждения, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам время для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка:
- обеспечивать уплату членских профсоюзных взносов через бухгалтерию по личным заявлениям работников МБДОУ.

2.4.Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право:
- представлять и защищать интересы членов профсоюзнойорганизации МБДОУ с учетомусловий труда, зафиксированных в трудовых договорах, коллективном договоре;
- контролировать соблюдение представителем Работодателя законодательства о труде и профсоюзах, требуя устранения выявленных нарушений;

2.5.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязан:
- содействовать эффективной работе учреждения;
включать в коллективный договор предложения, выдвинутые по инициативебольшинства работников МБДОУ.
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 выборный орган первичной профсоюзной организациипредставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
-осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
-осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- осуществлять контроль за охраной труда в образовательномучреждении.
-представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
-осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
-осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
-принимать участие в аттестации работников образовательногоучреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.
-осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
-информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

-организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения.
-содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.
-ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

2.6.Работники МБДОУ имеют право:
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- повышать свою квалификацию;
-на получение льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
-вносить предложения по улучшению работы МБДОУ и совершенствованию образовательного процесса;
-в случае несогласия с оценкой своей работы с администрациейМБДОУ, обращаться в вышестоящие органы.

2.7. Работники МБДОУ обязаны:
-ставить в известность администрацию МБДОУ о случаях грубого нарушения Устава МБДОУ ио правонарушениях;
-выполнять настоящийколлективный договор, Устав МБДОУ, трудовой договор,правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, инструкцию по охране труда и технике безопасности;
-соответствовать требованиям тарифно-квалификационных характеристик по должности;
-выполнять требования работодателя по охране жизни и здоровья детей в период режимных моментов (организованная форма обучения, игровая деятельность и дневной сон).

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

3.1.Система оплаты труда в Учреждении регулируется Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк».

3.2.Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы является: за первую половину месяца - 30 (31) число текущего периода; за вторую половину - 15 число следующего месяца. Допускается выплата заработной платы в более ранний срок, что не является нарушением трудовых прав работника.

3.3.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.4.При выплате заработной платы представитель Работодателя обязан в письменной форме извещать каждого работника МБДОУ о:
- составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных сумм, ст. 136 ТК РФ;
- размерах и основаниях произведенных удержаний;
-об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, в порядке установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.5.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или

выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.6.Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.7.При нарушении работодателем установленного срока в соответствии со ст. 236 ТР РФ выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятойдействующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенномразмере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.9.Оплата труда работников МБДОУ в связи с особыми климатическими условиями производится с учетом районного коэффициента в размере 60 % и северной надбавки в зависимости от стажа работы в указанных районах в размере от 10% до 50%.

3.10.При выполнении работниками МБДОУ работ с повременной оплатой труда различной квалификации их труд оплачивается по работе с более высокойквалификацией. При выполнении работниками работразличной квалификации со сдельной оплатой труда, их труд оплачивать по расценкам выполняемой ими работы.

3.11.Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленнойтрудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) илиисполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения отсвоей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) иувеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующегоработника. Доплаты за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работили исполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются вразмерах 100% оплаты труда отсутствующего работника.

3.12.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторномразмере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочнаяработа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлениемдополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая посовместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени иливыработки.

3.13.Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам труд, которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки; работникам получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обязан предоставить другой день отдыха. Если дополнительный день отдыха предоставляется работнику, работавшему в праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени, то он оплате не подлежит при условии, что работа в этот день оплачена работнику в одинарном размере, если работа в праздничный день производилась сверх такой нормы, то работник имеет

право на её оплату в одинарном размере и предоставлении дополнительного оплачиваемого дня отдыха.

3.14.Каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) оплачивается вповышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 35% от оклада закаждый час работы в ночное время.

3.15.Тарификация работ и профессий, установление наименованийдолжностей, профессий, квалификаций и разрядов работников МБДОУ производится на основании квалификационных справочников.

3.16.Об изменении существенных условий трудового договора по инициативеработодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функцииработник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.17.Рабочим и служащим моложе 18 лет, при сокращенной рабочей неделе оплата труда производится в таком же размере, как и другим рабочим при полной продолжительности рабочей неделе.

3.18.Обеспечить за счет надтарифного фонда повышение оплаты труда на 1 разряд выше по сравнению с разрядом установленным в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) победителям городских конкурсов «Воспитатель года», «Учитель года» сроком на 5 лет.

3.19.Работодатель ежемесячно устанавливает доплату изнадтарифногофонда председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу в интересах коллектива.

3.20. Обязанности работодателя:

- следить за Федеральными законами, предусматривающими повышениеминимального размера оплаты труда. Прилагать все усилия для исполнения указанныхзаконов;
- выплачивать ежемесячно педагогическим работникам (в том числе заведующей) в целях содействия и обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями денежную компенсацию в размере,предусмотренном муниципальными правовыми актами. Сумма выплаченной компенсации налогообложению не подлежит;
-соблюдать порядок применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, с преподавательскойдеятельностью, занятость в которых дает право на пенсию на льготных условиях;
-соблюдать порядок проведения специальной оценки условий труда и ихотнесения к категориям с вредными и тяжелыми условиями труда, особенно на работах,где применяется труд женщин и несовершеннолетних;
-предоставлять педагогическим работникам за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск56 календарных дней (Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» **(Приложение № 1).**
-предоставлять отпуска без сохранения заработной платы на основании личного заявления работника;
-соблюдать порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, связанным с расторжением трудового договора на основании статьи 178 Трудовогокодекса Российской Федерации.

3.21.Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

3.22.Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

3.23.Обязанности первичной профсоюзной организации:

-оказывать поддержку работодателю в проведении работ поисполнению

Федеральных законов, предусматривающих повышение минимальногоразмера оплаты труда;
-ежеквартально приглашать представителя работодателя на заседания профсоюзного комитета для информирования коллектива по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
-организовать работу комиссии по распределению стимулирующих выплат и заработной платы. Заседание комиссии оформлять протоколом, спорные вопросы разрешать на совместном совещании с администрациейучреждения.

4. ОХРАНАТРУДА,ЗДОРОВЬЯ И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1.Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4.1.2.Предоставлять рабочее место, график сменности и режим работы в соответствии с комплектацией групп на основании Устава и Положения о МБДОУ.

4.1.3.Организовыватьпредварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со ст. 212 ТР РФ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.

4.1.4.Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж по технике безопасности, обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр, обучение и стажировку с последующей проверкой знаний правил ТБ.

В случаях отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.1.5.Не допускать к эксплуатации машин, механизмов, оборудования, не соответствующих требованиям техники безопасности.

4.1.6.Обеспечить нормальную работу приточно-вытяжной вентиляции.

4.1.7.Обеспечить освещенность производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарными нормами.

4.18.Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на собраниях трудового коллектива **(Приложение № 2).**

4.1.8.Своевременно приобретать и выдавать работникам спецодежду и защитные приспособления надлежащего качества и в соответствии с утвержденными нормами и согласно перечня профессий, в случае преждевременного износа не по вине работника, производить их замену. Обеспечивать своевременный ремонт, стирку спецодежды и защитных средств **(Приложение № 3).**

4.1.9.Обеспечить соблюдение трудового законодательства об условиях труда женщин, лиц с семейными обязательствами и лиц в возрасте до 18 лет.

Ответственные: работодатель, председатель профсоюза первичной организации.

4.1.10.В соответствии со статьей 226 Трудового Кодекса Российской Федерации обеспечить финансирование расходов на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы бюджетных ассигнований на содержание МБДОУ в связи с Постановлением главы Администрации города Усть-Илимска Иркутской области

№ 1076 от 06.11.2007 г.

4.1.11.Производить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников МБДОУ.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

4.2.1.Производить контроль за правильностью предоставления льгот лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда, обеспечение их спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.

4.2.2.Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

4.2.3.Принимать участие в организации проверок по состоянию условий охраны труда в МБДОУ.

4.2.4.Рассматривать на заседаниях профкома вопросы, связанные с охраной труда и ТБ в организации.

4.2.5. Ежегодно проводить смотр-конкурс по охране труда в МБДОУ.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

4.3.2.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

4.3.3.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, за счет средств работодателя.

4.3.4.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.5.Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя либо заведующего хозяйством образовательногоучреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.3.6.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

5. УКРЕПЛЕНИЕ ТРУДОВОЙДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией.

5.1.В целях дальнейшего укрепления трудовой дисциплины Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

-знакомить каждого вновь поступающего в МБДОУ работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями труда, вести постоянно контроль за учетом явок на работу, опоздания и преждевременного ухода с работы;

-до начала работы знакомить вновь устроившегося работника со всемиобязанностями под роспись в специальном журнале;

-проводить повседневную работу (разъяснительную и воспитательную), борьбу с нарушителями трудовой дисциплины, прогульщиками, нарушителями правил поведения в общественных местах.

5.2.За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, Устава МБДОУ, настоящего коллективного договора и локальных актов

МБДОУ, согласно статьи 192 Трудового кодекса РФ, работники привлекаются к дисциплинарной ответственности с уменьшением и лишением стимулирующих доплат на усмотрение работодателя.

Ответственные: работодатель.

5.3.Привлекать к дисциплинарной ответственности должностных лиц за сокрытие нарушений производственной дисциплины.

Ответственные: работодатель, старший воспитатель, заведующийхозяйством, председатель профсоюза первичной организации.

5.4.Ходатайствовать о поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (с учетом мнения профсоюзного комитета):

-Нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации;
- Почётной грамотой губернатора Иркутской области;
- Почетной грамотой Главного управления образования Иркутской области;
- Почётной грамотой мэра города Усть-Илимска;
- Почётной грамотой Управления образования Администрации города Усть-Илимска;
- Благодарностью Главного управления образования Иркутской области;
- Благодарностью мэра города Усть-Илимска;
- Благодарностью Управления образования Администрации города Усть-Илимска;
- внесением в Книгу почёта ветеранов педагогического труда города Усть-Илимска;

6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Социальное партнерство в среде труда– это система мероприятий, направленных на расширение участия работников (представителей работников) в осуществлении совместного с представителем Работодателя управления учреждением.

6.1.Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

-учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;
-получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

6.2.Профсоюзный комитет имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
-введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
-профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

6.3.Обеспечивать условия для беспрепятственной работы внештатного правового инспектора, и уполномоченного по охране труда в рамках его полномочий

Ответственные: Работодатель, председатель профсоюза первичной организации.

6.4.Закреплять за вновь принятыми рабочими, служащими и основным персоналом опытных наставников. Студентам ВУЗов и колледжей создавать условия для обучения, предусмотренные законодательством.

6.5.В целях медицинского обслуживания работников МБДОУ снижения заболеваемости, улучшения условий труда и отдыха – заведующий МБДОУ и профсоюзный комитет обязуются проводить периодический медицинский осмотр работающих в дошкольном учреждении.

Ответственные: работодатель, председатель профсоюза первичной организации.

6.6.Комиссия по социальному страхованию МБДОУ совместно с профсоюзным комитетом МБДОУ ежеквартально информирует коллектив об образовании и расходовании средств Фонда социального страхования.

6.7.Работодатель обязан:

- проверять соблюдения трудового законодательства коллективом МБДОУ;
- оказывать содействие работе комиссии по трудовым спорам МБДОУ;
- по желанию трудового коллектива организовывать консультации по оказанию юридической помощи по вопросам применения действующего законодательства РФ.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется:
- участвовать в проведении проверок МБДОУ;
-оказывать содействие Работодателю в учреждении летне-оздоровительного периода МБДОУ;

Ответственные: работодатель, председатель профсоюза первичной организации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

7.1. Работодатель при направлении работника в служебную командировку (для повышения квалификации с отрывом от работы) гарантирует ему сохранение места работы(должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с Решением Городской Думы города Усть-Илимска шестого созыва от 26.04.2017 г № 36/275. С 01.01.2002 г. возмещение производится в следующих размерах:
- оплата найма жилого помещения – по фактическим расходам, подтвержденнымсоответствующими документами, но не менее 850 рублей в сутки. При отсутствииподтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются вразмере 50%;
- оплата суточных - 500 рублей за каждый день нахождения в командировке (с последующими изменениями).

7.2. Работникам МБДОУ, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, а также поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются гарантии и компенсации.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам при получении образования соответствующего уровня впервые.

На основании письменного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением:
-получающим образование соответствующего уровня второй раз при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы;
-получающим образование соответствующего уровня впервые в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы.

Предоставлять лицам, обучающимся без отрыва от производства ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время.

7.3.При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.4.Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производить в соответствии с действующим законодательством.

7.5.Работники МБДОУ, имеют право на оплачиваемый проезд, один раз в два года за счет средств работодателя, проезд к месту отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с Решением Городской Думы города Усть-Илимска

шестого созыва от 26.04.2017 г № 36/275.

7.6.Одному из работающих в МБДОУ родителей (опекуну, попечителю) предоставляется в календарном месяце 4 дополнительных оплачиваемых выходных днях для ухода за детьми - инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, по заявлению родителей (опекуна, попечителя), и оформляется приказом администрации, на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении. Работающий в МБДОУ родитель предоставляет справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы. Справки предоставляются из органов социальной защиты населения ежегодно, с места работы другого родителя при обращении с заявлением о предоставлении дополнительно оплачиваемых выходных дней.

В случае, когда одним из родителей указанные дополнительные оплачиваемые дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Суммирование дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми - инвалидами или инвалидами с детства, за 2 и более месяцев не допускаются.

7.8.Все социальные гарантии и льготы распространяются на выборных работников профсоюзного комитета, освобожденных от основной работы, действующие в учреждении, как и на всех работников МБДОУ.

7.9.Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года регулируется Приказом МинобрнаукиРоссии "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" от 31.05.2016 № 644.

7.10.Для следующих категорий работников (заведующий хозяйством, делопроизводитель) устанавливается ненормированный рабочий день **(Приложение № 4).**

8. ВОСПИТАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

8.1.Обеспечить соблюдение трудового законодательства по охране труда работающим подросткам.

8.2.Содействовать молодым работникам в овладении передовыми методами работы.

8.3.Контролировать соблюдение трудового законодательства и льгот, предоставленных обучающимся без отрыва от производства, выполнение правил по охране труда, режим работы и отдых молодых рабочих и подростков.

8.4.Принимать на работу лиц моложе 18 лет только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет ежегодно направлять на обязательный периодический медицинский осмотр.

8.5.Труд подростков моложе 18 лет использовать и оплачивать в строгом соответствии с действующим законодательством и режимом работ.

8.6.Не привлекать рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять в служебные командировки.

8.7.Отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется в удобное для них время.

8.8.Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка производить с согласия Государственной инспекции труда по городу Усть-Илимску и Усть-Илимскому району, и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Ответственные: работодатель, председатель профсоюза первичной организации.

9. УСЛОВИЯ ТРУДА И БЫТА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Для дальнейшего улучшения труда и быта женщин, лиц с семейными обязанностями Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать трудовое законодательство об охране труда и здоровья женщин.

9.2. Совместно с медработниками систематически организовывать для них профилактические медицинские осмотры.

9.3. Служебное место ребенку в детском саду предоставляется работнику, проработавшему более года в МБДОУ согласно заявления работника.

9.4. По заявлению женщины предоставлять отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или вышеуказанных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии, за выслугу лет педагогическим работникам).

9.5. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по её желанию предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в МБДОУ.

9.6. Не допускать расторжение трудового договора по своей инициативе с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением ликвидации учреждения; состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; совершения виновных действий работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора).

9.7. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в размере 14 календарных дней в любое удобное для них время по согласованию с Работодателем. Данный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

9.8. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов

(попечителей) несовершеннолетних.

Ответственные: работодатель.

10. ЖИЛИЩНО - БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТНИКОВ

В целях улучшения жилищно-бытовых условий работников МБДОУ Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

10.1. Ходатайствовать перед Администрацией города Усть-Илимска о выделении работникам МБДОУ по личным заявлениям земельные участки в городской зоне для строительства жилья.

Ответственные: работодатель, председатель первичной организации профкома.

10.2.Сотрудничать с Администрацией города Усть-Илимска по вопросам выделения жилой площади молодым специалистам МБДОУ.

Ответственные: работодатель, председатель первичной организации профкома.

11. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

11.1.При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

-семейным – при наличии 2-х и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком:

-работникам, получившим в данномучреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению представителя Работодателя без отрыва от работы;

-работники МБДОУ пред пенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) имеют преимущественное право на оставление на работе, при высвобождении указанных работников в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

11.2.При проведении сокращения численности или штата работников МБДОУ Работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

11.3.Лицам, уволенным из учреждения, в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников учреждения, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

11.4.В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся более 4-х месяцев подряд;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до полутора и трёх лет;

- нахождения в длительном отпуске, в соответствии с п.5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

- когда работник не работал после прекращения трудовой деятельности, в связи с

ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида.

11.5. МБДОУ производит повышение квалификации работников, следующих групп:
-воспитатели - на базе методического кабинета Управления образования Администрации города;
- руководящих работников - на базе Института развития образования (ИРО).

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем, согласно главы 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

12.1.Работодатель обязуется содействовать профсоюзной организации в ее деятельности.

12.1.1.Бесплатное удерживание членских взносов с членов профсоюза безналичным путем и перечисляет их на счет Горкома профсоюза работников народного образования и науки в срок выдачи заработной платы.

12.1.2.Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы оборудование помещение, средства связи, обеспечивает печатание и размножение материала профкома.

12.1.3.Сохранять за выборным профсоюзным активом, не освобожденным от производства, сохраняется средняя заработная плата за счет предприятия на период выполнения ими общественных поручений, участия в работе выборного органа.

12.1.4.Предоставлять в соответствии со ст. 375 Трудового кодекса РФ работникам, освобожденным от профсоюзной работы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежнее место работы, а при ее отсутствии с согласия другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии.

12.1.5.Осуществлять вопросы расторжения трудового договора с работниками МБДОУ по инициативе Работодателя осуществляется с участием профкома в соответствии с действующим законодательством.

12.1.6.Не переводить на работу работников, избранных в состав профкома и не освобожденных от производственной работы, подвергать дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета.

12.1.7.Производить отчисление профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу или вступающих в профсоюзную организацию производить на основании их личного заявления в профком и бухгалтерию.

12.1.8.Производить ежемесячно отчисления в размере 0,6 % заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, на основании заявления в бухгалтерию, на счет Усть-Илимской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

12.1.9.Организовывать аттестацию педагогических работников проводит совместно с профсоюзной организацией.

12.2. Профсоюзный комитет обязан:

12.2.1.Приглашать Работодателя на свои заседания, комиссии.

12.2.2.Организовывать активную работу всех созданных при профкоме комиссий по вопросам жизнедеятельности учреждения.

12.2.3.Оказывать активную поддержку и помощь Работодателю в решении вопросов, связанных с осуществлением деятельности учреждения, благосостояния работников учреждения.

12.2.4.При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права

работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

12.2.5.Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.2.6.Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

12.2.7.Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

12.2.8.Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.3.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

12.3.1.Установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);

12.3.2.Принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

12.3.3.Составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

12.3.4.Установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

12.3.5.Привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

12.3.6.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

12.3.7. Установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

12.3.8.Принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

12.3.9.Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

12.3.10.Утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

12.3.11.Определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

12.3.12. Определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

12.3.13. Формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);

12.3.14. Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

12.3.15. Принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

12.3.16. Изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

12.4.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичного профсоюзного учреждения производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

12.4.1.Сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

12.4.2.Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

12.4.3.Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

12.4.4.Повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

12.4.5.Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

12.4.6.Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

12.5.По согласованию с выборным органом первичного профсоюзного учреждения производится:

12.5.1.Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

12.5.2.Представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

12.5.3.Представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

12.5.4.Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

12.5.5.Установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

12.5.6.Распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

12.5.7.Утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

12.5.8.Установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

12.5.9.Распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

12.6.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

12.6.1.Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

12.6.2.Временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

12.6.3.Увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.7.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

12.7.1.Сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

12.7.2.Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

12.7.3.Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

12.8.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

12.9.На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

12.10.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

12.11.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1.Стороны настоящего коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

13.2.Стороны информируют трудовой коллектив о ходе и итогах выполнения обязательств по коллективному договору не реже 1 раз в полугодие.

13.3.В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет воздерживается от организации коллективных акций по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их решения.

13.4.В случае невыполнения обязательств по коллективному договору конфликты разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Приложение № 1

Перечень должностей педагогических работников
МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк»
имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Пункт Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466
1	Воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
2	Заведующая, работающая в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56	Раздел 1. п.5
3	Инструктор по физической культуре,работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
4	Музыкальный руководитель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
5	Педагог–психолог,работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
6	Старший воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
7	Учитель-логопед, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
8	Учитель-дефектолог, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
9	Тьютор, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4

Приложение № 2

Соглашение по охране труда

1. Общие положения.

1.1.Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в детском саду.

1.2.Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве. Профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно – бытового обеспечения работников.

1.3.Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующей детским садом и профсоюзным комитетом.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк» заключили настоящее соглашение о том, что в период с 2021 – 2024 будут выполнятся следующие виды мероприятий по охране труда работников:

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Финансовые затраты (рублей)	Срок выполнения мероприятий (годы) начало/окончание	Ответственный
1. Организационные мероприятия				
1.1.	Организация и проведение административно-общественного контроля над состоянием охраны труда.	-	2021	профсоюзный комитет
1.2.	Организация, обновление уголков по охране труда и технике безопасности.	1000	2021-2024	профсоюзный комитет
1.3.	Пересмотр, утверждение и размножение инструкций по охране труда	-	2021	заведующая
1.4.	Утверждение перечней профессий и видов работ: - работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работников с 1 группой допуска по электробезопасности; - работников, которые обеспечиваются специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты; - работников, которым положено мыло или другие обезвреживающие средства	-	2021	заведующая
1.5.	Проведение общего технического осмотра здания и помещений на соответствие безопасной эксплуатации.	-	2021-2023	заведующий хозяйством
1.6.	Организация проверки знаний по охране труда работников учреждения.	-	2021-2023	заведующая
1.7.	Разработка планов эвакуации персонала на случай пожара, чрезвычайных ситуаций	-	2021	заведующая
1.8.	Внесение корректировок в паспорт безопасности		по мере выполнения рекомендаций	заведующий хозяйством

1.9.	Издание приказов: - о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы; - о назначении ответственных за служебные помещения; - о назначении ответственного по ОТ; - о создании комиссии по ОТ; - о создании комиссии по расследованию несчастных случаев		ежегодно	заведующая
2. Информационные мероприятия и пропаганда охраны труда				
2.1.	Размещение в помещениях и на территории знаков пожарной безопасности и эвакуационных знаков в соответствие с ГОСТ Р 12.4.026 - 2001 "Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная"	500	2021	заведующий хозяйством
2.2.	Оформление уголков по охране труда в структурных подразделениях с учетом специфики их деятельности	-	2021	ответственный по охране труда
2.3.	Приобретение нормативной, справочной и методической литературы по охране труда и обеспечению безопасности жизнедеятельности	1000	2021-2023	старший воспитатель
2.4.	Проведение месячников по безопасности дорожного движения	-	2021-2023	старший воспитатель
3. Обучение по охране труда				
3.1.	Организация и проведение инструктажей и обучения по охране труда персонала в соответствии с установленным порядком		2021-2023	заведующая
3.2.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности	-	ежегодно	заведующая
3.3.	Проведение периодических тренировок с персоналом по эвакуации на случай пожара, а также аварийных и чрезвычайных ситуаций и угрозе террористических актов	-	2021-2023	заведующий хозяйством, воспитатели
4. Санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия				
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением мылом в соответствии с установленными нормами	1000	2021-2023	заведующий хозяйством
4.2.	Содержание рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, в соответствие с санитарными нормативами	3000	2021-2023	заведующий хозяйством
4.3.	Организация и проведение медицинских осмотров работников	120000	2021-2023	заведующая
4.4.	Обеспечение работников спецодеждой средствами индивидуальной защиты	10000	2021-2023	заведующий хозяйством
4.5.	Приобретение для медицинского кабинета необходимого инструментария и медикаментов	12000	2021-2023	заведующий хозяйством
4.6.	Контроль исправности искусственного освещения, своевременная замена неисправных ламп в помещениях учреждения	20000	2021-2023	заведующий хозяйством
5. Технические мероприятия				
5.1.	Организация и проведение текущего ремонта помещений в соответствии с планом ремонтных работ	30000	2021-2023	заведующий хозяйством
5.2.	Обследование наружных эвакуационных пожарных лестниц	-	Два раза в год	заведующая
5.3.	Обработка наружных эвакуационных пожарных	30000	2021	заведующий

	лестниц антикоррозийным составом			хозяйством
5.4.	Испытания внутреннего пожарного водопровода на водоотдачу	10000	Два раза в год	заведующий хозяйством

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Обоснование
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	п. 32 (1)
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	п. 135 (1)
3	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	п.171 (1)
4	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый с капюшоном На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем Валенки	1 шт. 1 шт. 6 пар. 1 шт. 1 на 2 года 1 пара на 3 года 1 пара на 3 года	п.23 (1)
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. До износа 6 пар 2шт.	п. 60 (1)
6	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. До износа 2шт.	п. 122 (1)
7	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. дежурный 6 пар дежурные	п. 115 (1)
8	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 6 пар	п. 49 (1)

		Перчатки с полимерным покрытием		
9	Помощник воспитателя	Халат светлый Фартук и косынка для раздачи пищи Фартук из полимерных материалов с нагрудником Темный халат для уборки помещений	1 шт. 1 шт. До износа 1 шт.	п. 19.6; п.19.8(3)
10	Воспитатель	Халат светлый	1 шт.	п.19.6(2)
11	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	п.48 (1)

1. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

2. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н.

3. СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций", утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 27.08.2015 N 41.

Приложение № 4

Список
профессий МБДОУ д/с № 15 «Ручеёк» с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Примечание
1.	Заведующий хозяйством	14	ст. 119 ТК РФ
2.	Делопроизводитель	7	ст. 119 ТК РФ