

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 145»

С.Г. Сангалова
Н.Г. Сангалова

«16» октября 2020 г.

9181
Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 145»

Т.М. Малова
Т.М. Малова

«16» октября 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад № 145»

на 2020 – 2023 г.г.

Коллективный договор принят на общем собрании работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 145»

Протокол № 4 от 16 октября 2020 г.

г. Дзержинск
2020 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня, и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, контроль и ответственность.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №145».

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

– работники учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Сангаловой Натальи Геннадьевны (далее Профком);

– работодатель в лице его представителя – заведующего Маловой Татьяны Маркеловны (далее Работодатель).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует три года (с 16.10.2020 по 16.10.2023г.г.)

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.16. Контроль за исполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или представителями.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель:

Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

2.3. Профком:

2.3.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.3.2. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза учреждения. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1 % из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.3.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.3.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.3.9. Осуществляет 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.

2.3.10. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.11. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за

своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.12. Участвует совместно с Горкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.3.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.14. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения принимаются Работодателем совместно с Профкомом.

2.4.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель утверждает с учетом мнения Профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- график отпусков работников (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листа (ч. 2. ст. 136 ТК РФ);
- инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления компенсационных выплат за работу в этих условиях и/или предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2.4.3. Учет мнения (мотивированного мнения) Профкома необходим при:

- расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по пунктам 2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ;
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст.99 ТК РФ;
- привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.4. ст.113 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.1.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.1.5. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.1.6. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с профкомом.

3.1.7. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.2. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

3.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются

массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.3.3. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

3.4. Стороны подтверждают:

3.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

3.4.2. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

4. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны договорились:

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №145», утверждаемым

работодателем по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области Правительства Нижегородской области.

4.2.2. Система оплаты труда работников учреждений включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.2.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

4.2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 145», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

4.2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

4.2.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 30% размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

4.2.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.2.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.2.11. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выдачи заработной платы (часть третья в ред. ФЗ от 04.11.2014 №333-ФЗ). Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 25 и 10 числа. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

4.2.13. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

4.2.14. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности

педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.2. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.1.4. 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 в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 56 календарных дня – старшему воспитателю, воспитателю группы компенсирующей направленности, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре;
- 42 календарных дня – заведующему Учреждения, воспитателю группы общеразвивающей направленности;

- 28 календарных дней – заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, кладовщику, помощнику воспитателя, шеф-повару, повару, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, кухонному рабочему, уборщику служебных помещений, специалисту по охране труда, делопроизводителю.

- 7 календарных дней – дополнительный отпуск поварам, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.2.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

5.2.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.2.5. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.2.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

5.2.7. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.3.2. Обеспечить воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда. Организует в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

6.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.8. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.9. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

6.1.10. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек.

6.1.11. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.12. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.13. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника, а также расходов на погребение согласно справки из ЗАГСа, в размере оклада работника;

6.1.14. Выделяет и оборудует комнату для отдыха и личной гигиены работников.

6.1.15. Обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда. (Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016 №438н)

6.1.16. Способствует формированию у сотрудников культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

6.1.17. Разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности, проводит противопожарную пропаганду и обучает работников учреждения мерам пожарной безопасности. Обязан содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2. Профком:

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

7. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Принимать меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки РФ.

Осуществлять мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

7.1.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника в случаях:

- а) длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- б) возвращения из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории;

7.1.3. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности руководители образовательных организаций:

- а) беременные женщины;
- б) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родом;
- в) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

7.1.4. Работодателям письменно доводить информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

7.1.5. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны подтверждают:

8.1.1. Педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают).

8.1.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.2.2. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.2.3. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников за счет средств экономии фонда оплаты труда.

8.3.2. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение (помощь) работникам в следующих случаях:

- а) в честь юбилейных дат работника (50, 55 лет и т.д.) – 1000 рублей;
- б) в связи с награждением работника Почётной грамотой Министерства просвещения РФ, Министерства образования Нижегородской области, почетной грамотой Департамента образования, грамотой администрации МБДОУ и другими наградами за профессиональные достижения – 1000 рублей;
- в) в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители) на основании подтверждающих документов – 2000 рублей;
- г) в связи с дорогостоящим лечением – 1000 рублей.

8.3.3. Предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- а) бракосочетание работника – 2 рабочих дня;
- б) бракосочетание детей - 2 рабочих дня;
- в) рождение ребенка в семье (супругу) - 2 рабочих дня;
- г) похороны близких родственников (родителей, детей, супругов) – 3 рабочих дня;
- д) проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день;
- е) сопровождение детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября, детей-учеников 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день.

8.3.4. Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации предоставлять 3 дополнительных дня, а членам профкома 1 дополнительный день к очередному отпуску, по согласованию с работодателем.

8.4. Профком обязуется:

8.4.1. Выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников учреждения.

8.4.2. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета:

- а) в случае смерти близких родственников – 2000 рублей;
- б) в случае рождения ребёнка – 1000 рублей
- в) в связи дорогостоящим лечением - 1000 рублей.

8.4.3. Премировать членов Профсоюза из средств профсоюзного бюджета:

- а) в связи с юбилейной датой (50 лет, 55 лет и т.д.) – 1000 рублей;
- б) за результативную работу в профактиве – 1000 рублей.

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

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**9.1. Стороны договорились:**

9.1.1. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли. Устанавливать стимулирующие выплаты за наставничество, размер которых определяется локальными нормативными актами.

9.1.2. Содействовать защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи.

9.1.3. Содействовать созданию в образовательной организации молодежной общественной организации (совета молодых педагогов, молодежной комиссии и т.д.)

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Ходатайствовать о поощрении молодых педагогов за активное участие в реализации молодежной политики.

9.2.2. Оказывать меры социальной поддержки молодым педагогам, своевременно информировать их о реализации городских, региональных и федеральных программ в области молодежной политики.

9.2. Профком:

Организует участие молодых педагогов в городских и региональных мероприятиях молодежной направленности.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления учреждением.

10.2.2. Предоставляют профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

10.2.3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.4. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, председатель – без предварительного согласия Городского комитета Дзержинской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, а председателя профсоюзной организации (его заместителя) профкома – с согласия Городского комитета Дзержинской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

10.3.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.5. Стороны подтверждают:

10.5.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

10.5.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

10.5.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.5.4. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 145» в размере 5 баллов.

10.6. Стороны ходатайствуют о награждении работников Учреждения почетными грамотами, присвоении почетных званий, совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением условий настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Стороны обязуются за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №145»

_____ Малова Т.М.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №145»

_____ Сангалова Н.Г.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.