

Н. Новгород

436/1

24.03.21



Администрация города Нижнего Новгорода

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 56 «Сказка»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 56 «Сказка»
на 2021-2024годы**

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 56 «Сказка»

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад № 56 «Сказка»

И.А.Разгуляева
_____ 20 21 г

Лисеева _____ Т.А.Лисеева
« 18 » марта 20 21 г

Коллективный договор принят на Общем собрании работников Учреждения
« 18 » марта 2021 года протокол № 1

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « 19 » 04 2021 г. № 594/11-10
с рекомендациями
Наличие/отсутствие замечаний
Руководитель управления
_____ должность
Сид _____ (ФИО)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад № 56 «Сказка».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56 «Сказка» (далее – Учреждение).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

– работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя – Первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Лисеевой Татьяны Александровны (далее – выборный орган ППО);

– работодатель в лице его представителя – заведующий Разгуляева Ирина Александровна (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

- 1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.
- 1.15. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие ППО в управление Учреждением.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- 2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальных правовых актов и других социально значимых вопросов.
- 2.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

Работодатель:

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

ППО:

- 2.5. 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.
- 2.6. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов ППО Учреждения.
- Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет ППО.
- 2.7. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

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

2.9. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

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

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются работодателем совместно с представителем ППО.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с ППО:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) график отпусков;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 7) Положение о награждении;
- 8) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;
- 9) Положение о премировании работников и иные выплаты.

3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования.

Стороны подтверждают:

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 ТК РФ.

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

3.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, 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, инструкциями и приказами по охране труда и соблюдении правил техники безопасности.

3.5. 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.

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

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

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

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

3.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

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

Работодатель обязуется:

3.11. Уведомлять ППО 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).

3.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.13. В случае высвобождения работников и одновременного создания новых мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах.

3.14. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.15. Организовать аттестацию на знание санитарных норм и правил всех работников в соответствии с СанПиН не реже, чем один раз в два года, для персонала пищеблока и лиц, участвующих в раздаче пищи - не реже одного раза в год.

3.16. Обучение педагогических работников навыкам оказания первой медицинской помощи.

3.17. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении образования соответствующего уровню впервые в порядке, предусмотренным ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.19. Организовывать проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет.

3.20. По результатам проведения аттестации педагогических работников устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты при оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.21. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

Стороны договорились:

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

3.23. 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 отрасли считается увольнение 10% и более в течение трех месяцев, 15% и более в течение шести месяцев, 20% и более – в течение года.

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

3.25. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.26. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

3.26.1. Граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

3.26.2. Награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.27. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.28. Работодатель по согласованию с ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

Стороны подтверждают:

3.29. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха.

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

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, годовым календарным, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом ППО.

4.1.2. 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Для педагогических работников Учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4. Продолжительность ежедневной смены работы устанавливается в соответствии с ТК РФ (ст.94, 103).

4.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.6. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.7. 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.

4.1.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденный работодателем по согласованию с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и ППО.

Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.2. 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.

4.2.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.4. 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.

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

4.2.6. 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.2.7. Педагогическим работникам Учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и Уставом Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: повару и шеф-повару, так как занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.3.2. Предоставлять работникам Учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка в семье (мужу) 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников 2 календарных дня;
- бракосочетания работника 3 календарных дня;
- похорон близких родственников 3 календарных дня.

4.3.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работникам, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в

году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.3.4. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст.108 ТК РФ). Если продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, перерыв на обед не устанавливается. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работники Учреждения выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или закрепленном за ним помещении. Прием пищи в рабочее время в групповом помещении одновременно с детьми возможен только при условии, что питание осуществляется по единому рациону меню требования, утвержденного заведующим для централизованного питания в Учреждении. Приготовление пищи для работников в цехах из личных продуктов, хранение личных продуктов и готовых блюд работников в холодильниках в цехах и холодильной комнате запрещено.

4.3.5. Предоставлять выходные дни субботу и воскресенье.

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников Учреждения.

Стороны подтверждают:

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе стимулирующих компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 56 «Сказка», утверждаемым работодателем по согласованию с ППО, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением администрации г. Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. N 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» с изменениями.

5.2. 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 Учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 56 «Сказка», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада) (Приложение 1).

5.8. К должностному окладу педагогических работников устанавливается денежная компенсация в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий по основной должности.

5.9. Работодатель с учетом мнения ППО устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном

соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном 35% размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (Приложение 1).

5.11. 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 доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.12. За работу, не входящую в должностные обязанности работников за счет фонда стимулирования устанавливаются выплаты, которые определяются Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (Положениях) Учреждения.

5.14. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 4 и 19 числа каждого месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40%-60%.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.16. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.17. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.18. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель

сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.19. 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.

6. Охрана труда.

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на руководителя Учреждения.

Работодатель:

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

6.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.3. Совместно с ППО 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.

6.4. За счет средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты (Приложение 2).

6.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

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

6.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению ППО переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.

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

6.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

6.11. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.12. Обеспечение всех групп, залов, кабинетов для работы с воспитанниками, а также пищеблока, прачечного помещения – медицинскими аптечками.

6.13. Создает совместно с ППО на паритетной основе комиссию по охране труда.

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

- гибели работника в размере 10000 рублей, а также расходов на погребение в размере 5000 рублей;

- получения работником инвалидности 10000 рублей;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, 5000 рублей.

6.15. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

6.16. Информировывает о профилактике ВИЧ/СПИДа среди работников.

6.15.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

6.15.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

6.15.3. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

6.15.4. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

6.15.5. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Учреждения обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.15.6. Доступ к лечению и уходу

Учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Учреждение будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

6.16. Противодействует распространению наркомании, токсикомании, алкоголизма, табакокурению и связанных с ними правонарушений:

- пропагандирует здоровый образ жизни среди работников;
- проводит работу по профилактике распространения наркомании, токсикомании, алкоголизма, табакокурения;
- осуществляет просвещение сотрудников по данной проблеме.

6.17. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

Руководитель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до воспитанников, работников Учреждения;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в Учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации здания Учреждения»;
- организует проверку и исправность системы вентиляции в Учреждении один раз в год;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности с воспитанниками;
- осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям Учреждения).

ППО:

6.18. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

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

6.20. Избирает уполномоченного по охране труда.

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

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

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

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

- 6.25. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
- 6.26. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;
- 6.27. Проводит работу по оздоровлению работников Учреждения.
- 6.28. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.
- 6.29. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, воспитанников к действиям при возникновении пожара.
- 6.30. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах.
- 6.31. Осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

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

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. 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.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

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

7.3.3. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве.

7.4.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения ППО.

7.5. ППО:

7.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

7.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников Учреждения.

7.5.3. Оказывает материальную помощь членам ППО из средств профсоюзного бюджета (по заявлению).

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

8. Гарантии деятельности и защита прав ППО.

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

8.1. Работодатель:

8.1.1. Включает по уполномочию работников представителей ППО в состав коллегиальных органов управления Учреждением.

8.1.2. Предоставляют ППО бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы ППО 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.

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

8.1.4. 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».

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

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

8.2.1. Члены ППО не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия ППО.

8.2.2. 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 работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия ППО, а председателя профсоюзной организации (его заместителя) ППО – с согласия выборного органа ППО.

8.2.3. Члены ППО, уполномоченный по охране труда ППО, представители ППО освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

ППО.

8.3. Стороны:

8.3.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

8.3.2. Подтверждают:

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

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав ППО, 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;

– работа в качестве председателя ППО и в составе ППО признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

8.3.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Компенсационные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда

Виды работ	Должность	Размер доплат
За работу в ночное время	сторож	35% оклада в соответствии со ст. 154 ТК РФ
За работу в праздничные дни	сторож	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
Неблагоприятные условия труда: согласно аттестации рабочих мест	повар	12% от оклада

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.А.Лисеева

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 56 «Сказка»
_____ И.А.Разгуляева

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ
ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды	Норма выдачи на год (ед., комплект)
1	Повар, шеф-повар, подсобный работник	Костюм х\б Передник Колпак х\б Халат технический х\б Фартук клеенчатый с нагрудником Ботинки кожаные Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1 1 1 1 пара 1 пара 1 пара
2	Младший воспитатель	Халат х\б Халат технический Фартук х\б Косынка х\б	1 1 1 1
3	Оператор стиральных машин	Халат технический х\б Халат х\б Косынка х\б Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1 1 пара 1 пара
4	Воспитатель	Халат х\б	1 на 1,5 года
5	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Халат технический х\б Рукавицы комбинированные	1 4 пары

		Сапоги резиновые	1 пара
6	Заместитель заведующего	Халат технический х\б Халат х\б	1 1
7	Кладовщик Подсобный рабочий	Халат х\б Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые	1 4 пары 1 пара
8	Кастелянша	Халат х\б	1
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат технический Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Халат х\б Сапоги резиновые	1 6 пар 2 пары 1 1 пара
10	Дворник	Костюм х\б Фартук х\б с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепленной подкладке Валенки Галоши на валенки Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 п. на 3 года 1 п. на 2 года 1 на 3 года
11	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый Плащ х\б с водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	1 Дежурный Дежурный Дежурный

