

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №37 станицы Новопокровской
муниципального образования Новопокровский район



Заведующий МБДОУ №37

О.И. Канищева

2019г



Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ №37

Л.А. Фуникова

« 09 »

2019г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020- 2022 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Новопокровского района»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 11.11.2019 29/19

вед. спец. Гур-Ташева А
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида №37 станицы Новопокровской муниципального образования Новопокровский район.**

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Канищевой Ольги Ивановны** (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Фуниковой Людмилы Александровны.**

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст.30,31 ТК РФ) при

условии уплаты 1% установленного профсоюзного взноса на счет первичной организации (п.2 ст.30, ст.377 Трудового кодекса РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 09 ноября 2019 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работнику признана соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организацией показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников

органов управления образования и информационно-методического центра) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации 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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время (14 дней) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации

или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением

срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 2000 рублей единовременно по результатам работы:

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 рублей сроком на 1 год;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (участие в конкурсах профессионального мастерства, работа с родительской общественностью и т.д.), чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и руководителя организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из

родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

4.1.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.9. Продолжительность рабочей недели (пятидневная) с (двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (*Приложение № 1*).

4.1.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится

с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.13. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (*Приложение №6*).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.1.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.1.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (*Приложение № 2*).

4.1.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (*Приложение № 12*).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 2 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда – 3 календарных дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 3 календарных дня.

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.4. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ПАО Сбербанк.

Днями выплаты заработной платы являются: 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение №10), разработанного на основании Положения об отраслевой системе (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»), постановления от 26.02.2019 года № 166 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район".

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Новопокровский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей выплачивается педагогическим работникам, участвующим в реализации образовательных программ дошкольного образования и является составной частью заработной платы.

5.1.7. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей выплачивается отдельным категориям работников в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010г №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником и является составной частью заработной платы.

5.1.8. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.10. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в

Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.15. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.16. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.17. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

5.1.18. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных учреждениях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата

работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение в размере до 5000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Оказывает материальную помощь в случаях:

- в связи с призывом на военную службу в размере до 5000 рублей (из фонда экономии заработной платы);

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги), в размере до 5000 рублей (из фонда экономии заработной платы);

- нуждающимся работникам, имеющим минимальный размер оплаты труда - до 5000 рублей (из фонда экономии заработной платы);

- работникам, воспитывающим детей инвалидов - в размере до 5000 рублей (из фонда экономии заработной платы);

6.1.9. Оказывает материальную помощь работникам, достигшим 50,55,60,65,70 летнего возраста.

6.1.11. Выплачивает денежное вознаграждение:

- к юбилейным датам 50,55,60,65,70 лет.

- в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в данном образовательном учреждении 20 лет и более.

6.1.12. Предусматривает мероприятия по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащих положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате;

- обеспечению дополнительных гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 11*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложение № 2*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 3,4*).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*приложение №5*).

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

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

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. 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 соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
3. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
5. Перечень должностей МБДОУ №37, подлежащих обязательному медицинскому осмотру.
6. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего.
7. Мероприятия по реализации коллективного договора МБДОУ №37.
8. Перечень должностей работников, работающих в сельской местности, которым устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы
9. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
10. Положение об оплате труда.
11. Соглашение по охране труда.
12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
13. Отчёт о выполнении мероприятий ранее действовавшего коллективного договора.
14. Положение о комиссии по трудовым спорам.
15. Положение о службе по охране труда
16. Выписка из протокола общего собрания о подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора.
17. Выписка из протокола общего собрания об утверждении коллективного договора.
18. Список работников, ознакомленных с коллективным договором на 2020 – 2022 гг.

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____ /Л.А. Фуникова /
 Протокол № ____ от _____ 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____ /О.И. Канищева/
 _____ 2019г

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)

| № п/п | Профессия или должность | Количество дней | Основание |
|--------------|---|------------------------|---|
| 1 | Младший воспитатель | 7 | Согласно специальной оценки условий труда |
| 2 | Заведующий хозяйством | 7 | Согласно специальной оценки условий труда |
| 3 | Повар | 7 | Согласно специальной оценки условий труда |
| 4 | Кухонная рабочая | 7 | Согласно специальной оценки условий труда |
| 5 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 7 | Согласно специальной оценки условий труда |
| 6 | Медицинская сестра | 7 | Согласно специальной оценки условий труда |

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____/Л.А. Фуникова /
 Протокол № ____ от _____ 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____/О.И. Канищева/
 _____ 2019г

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

| № п/п | Наименование профессий и должностей | Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (шт.) | Основание |
|--------------|--|--|----------------------------------|---|
| 1 | Дворник | Костюм хлопчатобумажный Рукавицы Фартук х/б с нагрудником | 1 4 пары 1 | согласно Типовым отраслевым нормам |
| 2 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Халат х/б Фартук х/б Перчатки резиновые Галоши | 3 2 1 пара 1 пара | согласно Типовым отраслевым нормам |
| 3 | Младший воспитатель (5 человек) | Халат х/б Фартук Перчатки резиновые Косынка х/б | 15 5 5 10 | согласно Типовым отраслевым нормам |
| 4 | Повар (2 чел.) | Халат х/б Фартук х/б Колпак х/б | 4 4 4 | согласно Типовым отраслевым нормам |
| 5 | Кухонная рабочая | Халат х/б Фартук х/б Перчатки резиновые Косынка | 2 2 2 пары 2 | согласно Типовым отраслевым нормам |
| 6 | Медицинская сестра | Халат х/б Перчатки резиновые | 2 2 пары | согласно Типовым отраслевым нормам |

| | | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|--------|---|
| 8 | Заведующая хозяйством | Халат х/б Фартук х/б | 2 2 | согласно Типовым отраслевым нормам |
| 9 | Кастелянша | Халат х/б Косынка х/б | 2 2 | согласно Типовым отраслевым нормам |

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____/Л.А. Фуникова /
 Протокол № ____ от _____ 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____/О.И. Канищева/
 _____ 2019г

**Перечень
 профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
 обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (мыло)**

| № п/п | Перечень профессий и должностей | Норма выдачи (в месяц) | Количество работников |
|------------------|--|---------------------------------------|----------------------------------|
| 1 | Повар | 400гр | 2 |
| 2 | Кухонная рабочая | 400гр | 1 |
| 3 | Младший воспитатель | 400гр | 7 |
| 4 | Воспитатель | 200гр | 9 |
| 5 | Заведующий хозяйством | 200гр | 1 |
| 6 | Медицинская сестра | 200гр | 1 |
| 7 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 1000гр | 1 |
| 8 | Кладовщик | 200гр | 1 |

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____ /Л.А. Фуникова /
 Протокол № ____ от _____ 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____ /О.И. Канищева/
 _____ 2019г

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ МБДОУ №37, ПОДЛЕЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ МЕДИЦИНСКОМУ ОСМОТРУ

| № п/п | Должность | Количество |
|----------|---|------------|
| 1 | Заведующий | 1 |
| 2 | Старший воспитатель | 1 |
| 3 | Медицинская сестра | 1 |
| 4 | Воспитатель | 9 |
| 5 | Музыкальный руководитель | 1 |
| 6 | Инструктор по физической культуре | 1 |
| 7 | Учитель-логопед | 1 |
| 8 | Педагог-психолог | 1 |
| 9 | Заведующий хозяйством | 1 |
| 10 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 1 |
| 11 | Сторож | 3 |
| 12 | Дворник | 2 |
| 13 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений | 1 |
| 14 | Младший воспитатель | 5 |
| 15 | Повар | 2 |
| 16 | Вахтёр | 1 |
| 17 | Кастелянша | 1 |
| | Всего: | 34 |

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____ /Л.А. Фуникова /
 Протокол № ____ от _____ 2019г
 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____ /О.И. Канищева/

Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего

| № п/п | Должность | Количество календарных дней |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Заведующий | 42 |
| 2 | Старший воспитатель | 42 |
| 3 | Воспитатель компенсирующей группы | 56 |
| 4 | Воспитатель общеразвивающей группы | 42 |
| 5 | Музыкальный руководитель | 42 |
| 6 | Инструктор по физической культуре | 42 |
| 7 | Учитель-логопед | 56 |
| 8 | Педагог-психолог | 56 |

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____ /Л.А. Фуникова /
 Протокол № _____ от _____ 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____ /О.И. Канищева/
 _____ 2019г

Мероприятия по реализации коллективного договора МБДОУ №37

| № п/п | Мероприятия | Сроки исполнения |
|-------|---|--------------------------------|
| 1 | Специальная оценка условий труда | Бессрочно |
| 2 | Обучение и проверка знаний по охране труда: - комиссия по ОТ (в специализированных организациях); - работники | 1 раз в 3 года 1 раз в год |
| 3 | Обеспечение прохождения бесплатных обязательных медицинских осмотров работников | 1 раз в год согласно СОУТ |
| 4 | Составление и утверждение ежегодных оплачиваемых отпусков работников МБДОУ | до 15 декабря текущего года |
| 5 | Заключение трудового договора с работодателем при поступлении на работу | постоянно |
| 6 | Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов | по мере необходимости |
| 7 | Внесение дополнительных изменений в коллективный договор | по мере необходимости |
| 8 | Проведение инструктажей по пожарной безопасности, по охране жизни и здоровья детей, по технике безопасности | 1 раз в год |
| 9 | Обеспечение работников мылом, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами | постоянно |
| 10 | Оснащение медицинского кабинета аптечкой первой медицинской помощи | до 1 сентября текущего года |
| 11 | Создание мест организованного отдыха, комнаты психологической разгрузки | до 1 сентября текущего года |
| 12 | Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений | 1 раз в год |

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____ /Л.А. Фуникова /
 Протокол № _____ от _____ 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____ /О.И. Канищева/
 _____ 2019г

**Перечень должностей работников, работающих в сельской местности,
 которым устанавливается выплата за работу в сельской местности в
 размере 25 процентов к должностным окладам, ставкам заработной
 платы**

| № | Должность | % |
|---|-----------------------------------|----|
| 1 | заведующий | 25 |
| 2 | старший воспитатель | 25 |
| 3 | воспитатель | 25 |
| 4 | музыкальный руководитель | 25 |
| 5 | инструктор по физической культуре | 25 |
| 6 | учитель-логопед | 25 |
| 7 | педагог-психолог | 25 |
| 8 | медицинская сестра | 25 |

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной |

| | |
|--|---|
| | нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель; | Учитель (при выполнении учебной |

| | |
|---|--|
| тренер-преподаватель | (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |

Согласовано:
 Председатель ПК МБДОУ № 37
 _____ /Л.А. Фуникова /
 Протокол № ____ от _____ 2019г

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ № 37
 _____ /О.И. Канищева /
 _____ 2019г

Соглашение по охране труда МБДОУ № 37 ст. Новопокровской

Администрация и трудовой коллектив МБДОУ № 37 заключили настоящее соглашение в том, что в 2019-2020 учебном году руководство МБДОУ обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

| № п/п | Наименование мероприятий (работ) | Единица учёта | Количество | Стоимость работ (руб) | Срок выполнения мероприятий | Отв. за выполнение мероприятий | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | | Кол-во работников, которым облегчаются условия труда | |
|-------|---|-------------------|--------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------------|---|---------------|--|---------------|
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщин | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | Приобретение нормативно-справочной лит-ры | комплект | 1 | 500 | До 01.01.20г | Заведующий | 34 | 29 | | |
| 2 | Приобретение спецодежды, -халатов, - перчаток, -калош | шт. пар пар | 14 4 2 | 4200 100 300 | До 01.12.19г | Заведующий завхоз | 14 | 12 | | |
| 3 | Приобретение и замена осветительных приборов | шт. | 4 | 3000 | До 01.03.20г | Заведующий завхоз | 6 | 5 | | |
| 4 | Обеспечение наглядными пособиями по охране | шт. | 5 | | До 01.02.20г | Заведующий завхоз | 34 | 29 | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|------|----|--------|----------------|-------------------|----|----|--|--|
| | труда и пожарной безопасности | | | | | | | | | |
| 5 | Приобретение для пищеблока разделочных досок | шт. | 4 | 500 | До 01.11.19г | Заведующий завхоз | 2 | 2 | | |
| 6 | Медицинский осмотр | чел. | 34 | 80 000 | 1 раз в год | Медсестра | 34 | 29 | | |
| 7 | Санитарное обучение | чел | 34 | 9 000 | 1 раз в 2 года | Медсестра | 36 | 32 | | |
| 8 | Обучение по ОТ | чел | 2 | 8000 | 2020г | Заведующий Завхоз | 2 | 2 | | |

Отчёт по подведению итогов выполнения мероприятий коллективного договора в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 37 станицы Новопокровской

Коллективный договор действует с 09 ноября 2017 года по 08 ноября 2019 года.

В августе 2018 года в связи с прохождением работниками МБДОУ №37 специальной оценки условий труда были внесены изменения и дополнения в коллективный договор (приложение №2 «Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда») для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска. Также были внесены изменения в Положение об оплате труда работников МБДОУ №37» (приложение №10 к коллективному договору МБДОУ №37).

Раздел 2. Трудовой договор

Трудовые договора заключены со всеми работниками образовательного учреждения и составлены в 2-х экземплярах. В связи с повышением должностных окладов были внесены изменения.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда соблюдались все пункты, указанные в данном разделе. Выплаты заработной платы производились своевременно. Стимулирование труда и компенсационные выплаты производились в соответствии с «Положением об оплате труда работников». В соответствии с законодательством производились выплаты за выполнение работ с вредными условиями труда (повара, младшие воспитатели, кухрабочая, машинист по стирке белья, медицинская сестра и завхоз) и с особыми условиями труда (учитель-логопед, воспитатели компенсирующей группы, музыкальный руководитель), за работу в ночное время (сторож). Производились доплаты при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха работников был организован в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка». В течение отчётного периода работникам предоставлялся отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждённым 15 декабря текущего года. Также были предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска учителю – логопеду, воспитателям компенсирующей группы, педагогу – психологу.

Председателю профкома были предоставлены 3 дополнительных дня к отпуску.

Раздел 6. Охрана труда

Одной из обязанностей работодателя является обеспечение работников безопасными условиями труда. Для реализации этой задачи был разработан план мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда. На данный момент реализованы следующие пункты:

- Произведён косметический ремонт помещений.
- Своевременно осуществлялся ремонт оборудования, производилась замена электрических лампочек в групповых комнатах, коридорах, подсобных помещениях.
- Был произведён частичный ремонт водопроводных и канализационных труб.
- Регулярно проводились замеры сопротивления изоляции электрических сетей.
- Произведена замена окон на металлопластиковые в трёх группах.
- Отремонтированы лампы освещения на территории детского сада.
- Была приобретена электропечь на сумму 75 тыс. руб.
- В 2017 – 2018гг была проведена специальная оценка условий труда рабочих мест, потрачено 5 000 рублей.
- В соответствии с графиком были проведены инструктажи по технике безопасности.
- Работодателем был заключён договор с ООО «Мед» города Краснодара на прохождение периодических медицинских осмотров, что позволило работникам пройти медкомиссию в сроки. Также была проведена вакцинация от гриппа работников МБДОУ.
- Все категории работников МБДОУ (младшие воспитатели, медицинская сестра, повара, заведующий хозяйством, дворники, уборщик помещений, машинист по стирке белья) были обеспечены спецодеждой в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами».

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

В течение 2017-2019гг были поощрены в связи с юбилейными датами члены профсоюза: Савилова Л.Н., Конюхова Т.А., Валяева Л.В., Фуникова Л.В., Кудинова Т.Е. на сумму 3500 рублей. Также работникам ДОУ выделялась материальная помощь по случаю смерти близких родственников и в связи с болезнью на сумму 8000 рублей.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Профком выполняет обязательства по организации культурно-досуговых, физкультурно-оздоровительных мероприятий для членов

профсоюза и других работников учреждения (вечера отдыха, поздравления с профессиональным праздником, днями рождения, юбилеями, знаменательными датами).

Обязательства профкома выполняются без нарушений. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ). Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Коллективный договор действует со дня подписания с 2019 года и заключён на период трёх лет. За отчётный период выполнения и реализации коллективного договора нарушений не выявлено.

Заведующий МБДОУ №37

О.И. Канищева

Председатель профкома

Л.А. Фуникова

**Информация
по подведению итогов выполнения
мероприятий коллективного договора**

**в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении детский сад комбинированного вида № 37
ст. Новопокровская**

(наименование организации, Ф.И.О. работодателя-индивидуального предпринимателя)

тел. **75-2-54** факс _____ - _____ e-mail **mbdoy37@mail.ru**

1. Общие показатели

| Наименование показателей | Показатели |
|--|---|
| 1. Коллективный договор действует | с 2017г по 2019г |
| 2. Численность работающих, чел. | Всего - 34 , из них женщины – 29 подростки _ _____, инвалиды _ _____ |
| 3. Дата собрания (заседания комиссии) по подведению итогов выполнения коллективного договора и № протокола | Протокол № 4 от 10.10.2019г |
| 4. Период, за который подведены итоги | 2017-2019гг |
| 5. Количество мероприятий, предусмотренных коллективным договором | всего: <u>6</u> . из них: выполнены – <u>6</u> не выполнены - <u>0</u> |

2. Информация о невыполненных мероприятиях коллективного договора

| Перечень невыполненных обязательств с указанием причин невыполнения | | |
|---|--|----------------------|
| Наим.раздела, № мероп., пункта | Содержание мероприятия коллективного договора | Причина невыполнения |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

3. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

| № п\п | Наименование гарантий и компенсаций | Работодатель | | профсоюз | |
|-----------|--|--------------|---------|----------|----------|
| | | чел. | тыс.руб | чел. | тыс.руб |
| 1. | Материальная помощь, всего | | | | |
| | в том числе: в связи с регистрацией брака | | | | |
| | призывом на военную службу | | | | |
| | к юбилейным датам | | | 5 | 3500 руб |
| | к профессиональным праздникам | | | 30 | 500 руб |
| | в связи с уходом на пенсию | | | 4 | 2800 руб |
| | к ежегодному отпуску (за исключением организаций, финансируемых из бюджетов) | | | | |
| | на лечение | | | | |
| | в связи с трудным материальным положением | | | 2 | 2000 руб |
| | на погребение | | | 3 | 6000 руб |
| | бывшим работникам-пенсионерам | | | | |
| | другие виды материальной помощи (указать) | | | | |
| 2. | Оплата стоимости медицинских услуг, в том числе: | | | | |
| | санаторно-курортное лечение работников и детей работников, за исключением путевок, предоставленных за счет бюджета, ФСС | | | | |
| | оплата лечения работников и членов их семей | | | | |
| | оплата медикаментов, средств реабилитации и т.п. | | | | |
| 3. | Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за исключением средств, направленных на содержание социально-культурных объектов) | | | | |
| 4. | Дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе: | | | | |
| | при рождении ребенка | | | | |
| | при вступлении в брак | | | | |
| | в случае смерти близких родственников | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|----|------------|--|--|
| | за стаж работы (за исключением организаций, финансируемых из бюджетов) | | | | |
| | другие виды (перечислить) | | | | |
| 5. | Выделение автотранспорта, приобретение проездных билетов | | | | |
| 6. | Дополнительные выплаты на детей (матерям, отцам, иным лицам, воспитывающим ребенка без матери), в том числе материальная помощь при рождении ребенка, подарки детям и т.п., за исключением пособий ФСС и ежемесячной выплаты, установленной Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110 | | | | |
| 7. | Оплата за содержание детей в ДДУ (не учитывать оплату работникам социальной сферы за счет бюджета) | | | | |
| 8. | Оплата обучения работников и их детей, выплата стипендии | | | | |
| 9. | Обеспечение топливом, компенсация оплаты коммунальных услуг (за исключением работников социальной сферы) | | | | |
| 10. | Улучшение условий и охраны труда (сверх законодательно установленных нормативов) | | | | |
| 11. | Другие виды дополнительных гарантий (перечислить): | | | | |
| | Дополнительный оплачиваемый отпуск за вредность | 11 | 39 480 руб | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

**Заведующий
МБДОУ №37**

_____ /О.И. Канищева/
(подпись, расшифровка подписи)

Председатель профкома

_____ /Л.А. Фуникова/
(подпись, расшифровка подписи)

М.П.

Выписка из протокола № _____
общего собрания трудового коллектива МБДОУ № 37
от _____ 2019г

Присутствовали: _____ /человек/
Всего в коллективе: _____ /человек/

Председатель собрания: Л.А. Фуникова
Секретарь собрания: А.С. Конюхова

Повестка дня:

1. Обсуждение проекта коллективного договора МБДОУ № 37 на 2020 - 2022 гг.

1. Слушали: председателя профкома МБДОУ № 37 Л.А. Фуникову с проектом коллективного договора МБДОУ № 37 на 2020 - 2022гг.

Постановили: утвердить коллективный договор МБДОУ № 37 на 2020 - 2022гг. и направить в орган по труду для регистрации.

Председатель собрания _____ /Л.А. Фуникова/

Секретарь собрания _____ /А.С. Конюхова/

Выписка из протокола № _____
общего собрания трудового коллектива МБДОУ № 37
от _____ 2019г

Присутствовали: _____ /человек/
Всего:

Повестка дня:

**1. О подведении итогов выполнения коллективного договора
МБДОУ № 37 за 2017 - 2019гг.**

1. Слушали: отчёт профсоюзного комитета МБДОУ №37 о выполнении мероприятий коллективного договора за 2017-2019гг.

Постановили: считать работу МБДОУ №37 по выполнению мероприятий коллективного договора за 2017-2019 годы – удовлетворительной.

Председатель собрания _____ /Л.А. Фуникова/

Секретарь собрания _____ /А.С. Конюхова/

Список работников МБДОУ №37 ст. Новопокровской, ознакомленных с коллективным договором на 2020 - 2022гг

| № | ФИО | Должность | Дата рождения | Роспись |
|----|--------------------------------------|--------------------------|---------------|---------|
| 1 | Канищева Ольга Ивановна | заведующая | 31.03.1961г. | |
| 2 | Иванова Елена Александровна | воспитатель | 31.08.1968г. | |
| 3 | Фуникова Любовь Викторовна | воспитатель | 08.01.1963г. | |
| 4 | Анисимова Любовь Ивановна | ст. медсестра | 30.12.1955г. | |
| 5 | Конюхова Анастасия Сергеевна | музрук | 27.08.1991г | |
| 6 | Уварова Елена Ивановна | воспитатель | 03.06.1974г | |
| 7 | Карабаева Ирина Валентиновна | воспитатель | 24.07.1961г. | |
| 8 | Володина Оксана Владимировна | учитель-логопед | 02.02.1994г | |
| 9 | Богданова Александра Игоревна | воспитатель | 13.01.1966г. | |
| 10 | Телеш Наталья Юрьевна | воспитатель | 28.08.1975г. | |
| 11 | Краснова Елена Владимировна | воспитатель | 28.09.1979г. | |
| 12 | Фуникова Людмила Александровна | воспитатель | 24.09.1979г | |
| 13 | Кудинова Татьяна Евгеньевна | воспитатель | 28.09.1967г | |
| 14 | Бондарев Сергей Сергеевич | психолог | 18.11.1992г | |
| 15 | Фендрикова Мария Сергеевна | инструктор по ф/к | 25.08.1995г | |
| 16 | Попова Надежда Петровна | машинист по стирке белья | 29.09.1965г. | |
| 17 | <u>Куприк Елена Анатольевна</u> | повар | 17.03.1971г | |
| 18 | Конюхова Татьяна Анатольевна | повар | 09.03.1964г. | |
| 19 | <u>Стексова Ирина Владимировна</u> | мл. воспитатель | 01.01.1977г | |
| 20 | Богданова Галина Анатольевна | мл. воспитатель | 02.05.1966г. | |
| 21 | Петрович Виктория Викторовна | мл. воспитатель | 23.06.1987г | |
| 22 | Савилова Татьяна Николаевна | сторож | 04.09.1977г | |
| 23 | <u>Новосельцева Олеся Андреевна</u> | мл. воспитатель | 30.04.1992г | |
| 24 | Доронин Владимир Вениаминович | сторож | 05.05.1956г | |
| 25 | Вагнер Ирина Юрьевна | мл. воспитатель | 25.10.1978г. | |
| 26 | <u>Фадеева Анастасия Анатольевна</u> | вахтёр | 18.12.1982г | |
| 27 | Ткаченко Евгений Олегович | сторож | 08.09.1969г | |
| 28 | Канищев Евгений Александрович | дворник | 23.04.1987г | |
| 29 | Лапыгин Геннадий Иванович | дворник | 01.10.1959г | |
| 30 | Пяткина Ольга Сергеевна | мл. воспитатель | 04.08.1990г | |
| 31 | Попко Кристина Рашидовна | мл. воспитатель | 25.11.1986г | |
| 32 | Широкова Татьяна Валерьевна | завхоз | 17.04.1985г | |
| 33 | Фендрикова Ирина Владимировна | учитель-логопед | 18.10.1967г | |
| 34 | Короткова Елена Анатольевна | инструктор по ф/к | 25.02.1980г | |

Заведующий МБДОУ №37 _____ /О.И. Канищева/