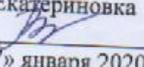
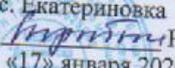


ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель проф. организации
МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка»
с. Екатериновка
 Г.В. Марацевич
«17» января 2020 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Дюймовочка»
с. Екатериновка
 Р.И. Скрыбина
«17» января 2020 года



ПРИНЯТ:
На собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка»
с. Екатериновка
Протокол от 16.01.2020 г. № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВЧКА» С. ЕКАТЕРИНОВКА
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НА 2020-2023 ГОДЫ

I.	Общее положение.....	3
II.	Трудовой договор.....	4
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышения квалификации работников.....	7
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	8
V.	Оплата труда	9
VI.	Рабочее время и время отдыха	11
VII.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	13
VIII.	Охрана труда и здоровья.....	14
IX.	Гарантии прав профсоюзной организации.....	15
X.	Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.....	16
XI.	Контроль за выполнением кол. договора. Ответственность сторон	17
XII.	Заключительные положения	17

I. 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 «Дюймовочка» с. Екатериновка Партизанского муниципального района (далее Учреждение)

1.2. 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 прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников Учреждения - председатель профорганизации Учреждения Марацевич Галина Викторовна (далее - Профсоюзная организация), Законом Российской Федерации от 12.07.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Работниками Учреждения являются лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением;

- Работодатель Учреждения в лице заведующего Учреждения Скрыбиной Риммы Иннокентьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Работодатель обязуется, не позднее одного месяца после подписания ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора (контракта), обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения общего собрания трудового коллектива, информационные стенды и т.д) – **ст. 68 ТК РФ**

1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Председатель профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- * правила внутреннего трудового распорядка;
- * положение об оплате труда работников;
- * соглашение по охране труда;
- * график отпусков работников учреждения;
- * перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- * перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- * положение о распределении фонда стимулирующих и компенсационных выплат;
- * должностные инструкции по должностям работников;
- * другие локальные акты Учреждения.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- * согласование с представителем трудового коллектива;
- * консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- * получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным **ч.2 ст.53 ТК РФ** и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- * обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- * участие в разработке и принятии коллективного договора;
- * другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем осуществляются на основании трудового договора, заключенного в соответствии с ТК РФ и локальными актами Учреждения.

2.2. Трудовой договор- соглашение между Работодателем и лицом, поступающим на работу в Учреждение, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие в Учреждении.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником и храниться у каждого из сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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.

2.7. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные **ст. 57 ТК РФ**, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме **ст. 57 ТК РФ**.

2.8. Работники Учреждения могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу по совместительству, совмещение должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

2.9. Объем нагрузки педагогического работника обязательно оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (**ст. 74 ТК РФ**).

2.11. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами,

не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. (ст.74 ТК РФ).

2.12. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья или иную нижеоплачиваемую работу или работу более низкой квалификации, при отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.13. Трудовая нагрузка на определенный срок, в том числе только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временной работы, которая ранее выполнялась постоянным работником, с которым прекращены трудовые отношения и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.

Увеличение трудовой нагрузки для замещения временно отсутствующего работника фактически является временным переводом на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, и в соответствии с частью 1 статьи **72.2 ТК РФ** требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора.

Без согласия работника замещение временно отсутствующего работника на срок до одного месяца допускается только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части **2 статьи 72.2 ТК РФ**.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.15. Заработная плата Работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

2.16. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю **ст. 65 ТК РФ**

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (трудовая книжка оформляется Работодателем) или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования на бумажном или электронном носителе;
- документ воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальной подготовки.

2.17. Прекращение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (**ст.187 ТК РФ**).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном **ст. 173 – 176 ТК РФ**.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные **ст.173 - 176 ТК РФ**, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием. (на усмотрение сторон коллективного договора при наличие внебюджетных средств)

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает участие представителей трудового коллектива в работе по проведению аттестации педагогических работников учреждения.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива 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. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по **п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ**, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4.2. 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.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.4.4. 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.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положения об оплате труда работников учреждения.

5.2. Размеры ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

5.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям, предусмотренным Положением об оплате труда учреждения.

5.4. Работодатель гарантирует выплату месячной заработной платы при условии отработки месячной нормы рабочего времени не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплата заработной платы Работникам производится только в денежной форме.

5.5. На основании приказа Департамента финансов Приморского края « О порядке исполнения краевого бюджета по расходам и по источникам финансирования дефицита краевого бюджета при кассовом обслуживании исполнения краевого бюджета органами федерального казначейства по Приморскому краю» от 24.12.2008 № 94 заработная плата Работникам, за первую половину отработанного месяца выплачивается «25» числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину отработанного месяца выплачивается «10» числа следующего месяца за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.6. 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. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, Работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.7. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

5.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения, и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

5.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

5.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму часов рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работодатель обязуется:

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.12. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, что отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.13. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

5.14. Выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих кредитных учреждениях.

5.15. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время – время, в течении которого Работник должен исполнять трудовые обязанности. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемы работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, для Работниц Учреждения устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

6.4. Неполное рабочее время - 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда в данном случае производится за фактически отработанное время.

6.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период признается сверхурочной и оплачивается в повышенном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

6.7. Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 (сторожа) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.8. 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.

6.9. Время отдыха – время, в течении которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течении трудового дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных **ст. 124-125 ТК РФ**.

6.11. В соответствии со **ст. 115 ТК РФ** ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам учреждения, за исключением педагогических работников, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Удлинённый основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 « О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

За работу в Южных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.12. В соответствии со статьей **262.2. ТК РФ** – работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 12 лет. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять работникам отпуск (без сохранения) заработной платы по письменному заявлению в случаях определенных **ст. 128 ТК РФ**. Указанный отпуск реализуется в удобное для работника время, по заявлению Работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается

6.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.14. При пятидневной рабочей неделе выходными днями является суббота и воскресенье и праздничные дни.

6.15. Время перерыва для отдыха и питания Работников и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и менее 30 , которое в рабочее время не включается (**ст.108 ТК РФ**). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Учреждения развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех Работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.2. Стороны договорились, что Работодатель:

7.2.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке компенсаций на возмещение расходов по оплате квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

7.4. В соответствии со статьей **185.1.ТКРФ** – работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождения от работы на 1 рабочий день раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.5 Проводит профилактические медицинские осмотры всех Работников, в том числе флюорографические и маммологические (для женщин старше 40 лет) по договорам с учреждениями здравоохранения. Организует в учреждении комнаты (места) для отдыха и гигиенических процедур.

7.6. Работодатель обязуется широко применять, в соответствии с Положением об оплате труда, различные формы материального поощрения Работников за образовательные, научные и творческие успехи, а так же использовать различные формы морального поощрения.

7.7. Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации или переподготовку, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

7.8. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Оплата листов нетрудоспособности производится на расчетный счет Работника

7.9. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке на условиях, предусмотренных законодательством.

7.10. Обеспечивает право работников учреждения на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»:

7.11. Стороны договорились:

7.11.1. Создавать условия и принять мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

7.11.2. Работодателю принять локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (**ст. 219 ТК РФ**).

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (**ст. 221 ТК РФ**).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива (**ст. 212 ТК РФ**).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обеспечивает условия для выполнения Профсоюзной организацией уставных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности Учреждения и перспективах его развития.

9.3. Стороны признали обязательным:

9.3.1. Учет Работодателем мнения Профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, в случаях, определенных Уставом Учреждения и законодательством Российской Федерации.

9.3.2. Сотрудничество в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности Работников и признание прав каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечение регулярного и полного информирования друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принятие совместных мер по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

9.3.3. Решение по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий Работников, с учетом мнения Профсоюзной организации, в том числе предоставлять для получения мнения Профсоюзной организации проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

- увольнение Работников по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни;
- разделение рабочего дня на части;
- очередности предоставления отпусков;
- системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- нормирования труда;
- правил внутреннего распорядка;
- создания комиссии по охране труда и т.д.

9.4. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями Работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации в течении трех банковских дней со дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере. Прием, регистрацию и хранение письменных заявлений Работников о перечислении членских профсоюзных взносах осуществляет Профсоюзная организация. Профсоюзная организация несет ответственность, за правильность и своевременность предоставления данных о Работниках, у которых необходимо удерживать членские профсоюзные взносы, и размерах членских профсоюзных взносов, подлежащих удержанию, а так же о дате начала и прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

9.5. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации по ее запросу информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, по вопросам заработной платы, условий охраны труда Работников.

9.6. Работодатель и Профсоюзная организация совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в Учреждении локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития.

9.7. Профсоюзная организация оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию Учреждения, защите трудовых и социально-экономических интересов Работников; помогает Работодателю в обеспечении соблюдения Работниками правил внутреннего распорядка, а так же полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

9.8. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

Х. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются и утверждаются на общем собрании работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Договор действует до 16.01.2023

В течении трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

12.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

12.3. Подписанный сторонами Договор в течении семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.4. Изменения и дополнения Договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор в течении срока его действия, принимаются в виде соглашений между Работодателем и Профсоюзной организацией, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном порядке.

12.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации

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

12.7. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

12.8. Текст Договора доводится Работодателем и Профсоюзной организацией до всех Работников, вновь принимаемых на работу, а также текст Коллективного договора помещается на сайте Учреждения.

12.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля Учреждение обязано предоставлять соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель проф. организации
МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка»
с. Екатериновка

_____ Г.В. Марацевич
«17» января 2020 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Дюймовочка»
с. Екатериновка

_____ Р.И. Скрыбина
«17» января 2020 года

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И
ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД
«ДЮЙМОВОЧКА» С. ЕКАТЕРИНОВКА ПАРТИЗАНСКОГО НА 2020-2023 ГОДЫ**

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	4	5	6
I. Организационные мероприятия				
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков		2022 г.	заведующий
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях		2022 г.	заведующий
3	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов		ежегодно	заведующий
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников		ежегодно	заведующий
5	Организация и оборудование уголка по охране труда		ежемесячно	уполномоченный по ОТ
6	Обновление и (или) разработка и издание инструкций по охране труда		1 раз в 3 года или по мере необходимости	заведующий, уполномоченный по ОТ

7	Обновление и (или) разработка программ инструктажей по охране труда			
8	Участие трудового коллектива в районном, смотре-конкурсе по охране труда		ежегодно	уполномоченный по ОТ
II. Технические мероприятия				
1	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)		ежегодно	заведующий, завхоз
2	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током		ежегодно	заведующий, завхоз
3	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		ежегодно	заведующий, завхоз
4	Очистка и профилактический осмотр имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях		ежегодно	заведующий, завхоз
5	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами		ежегодно	заведующий, завхоз
6	Очистка переходов, дорожек, подъездов для транспорта от снега, наледи, мусора на территории организации в целях обеспечения безопасности работников		постоянно	завхоз
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).			

	2 Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке		ежегодно	заведующий
2	Укомплектование и оборудование медицинских кабинетов		2020 г.	заведующий
3	Оснащение помещений (групповых ячеек, музыкального зала и пищеблока аптечками для оказания первой помощи)		ежегодно	заведующий
4	Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)		2020 г	заведующий
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)				
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой и другими СИЗ		ежегодно	заведующий, завхоз
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами		постоянно	завхоз
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)		ежегодно	заведующий, завхоз
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта				
1	Ремонт оборудования игровых и музыкального залов, площадки для занятий физкультурой и спортом		ежегодно	заведующий, завхоз
2	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий районного масштаба		ежегодно	уполномоченный по ОТ
3	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		ежегодно	заведующий, завхоз

