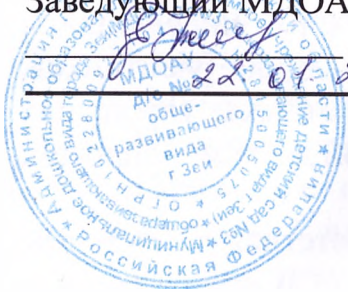


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное
автономное учреждение детский сад № 3
на 2019-2022 годы

(срок действия с 22.01.2019г. по 22.01.2022г.)

От работодателя:
Заведующий МДОАУ д/с № 3
Е.А.Ужинцева



Принято комиссией по разработке
Коллективного договора
МДОАУ д/с № 3

21.01.2019

От работников:
Председатель Совета
трудового коллектива МДОАУ д/с № 3
О.И.Анищенко

22.01.2019

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию

Управлением ЗАГС по Ижарскому району

(указать наименование органа)

Самарской Ижарской области

Регистрационный № 92

от 15.01.2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении детском саду № 3 (далее Учреждении).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются (далее Стороны): Работодатель в лице заведующего Учреждением (далее Работодатель); Работники Учреждения в лице председателя Совета Трудового коллектива организации (далее Работники).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иным законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу с 22.01.2019 и действует до 22.01.2022 г., в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. По истечении срока действия Договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор устанавливает социально-экономические гарантии работникам и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий при наличии собственного, либо предоставляемого местными органами государственного управления, учредителями, спонсорами дополнительного финансового обеспечения.

1.8. Перечень приложений к коллективному договору, содержащих нормы трудового права, принимаемых Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией:

- Расчётный лист;
- Перечень профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 3, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- План мероприятий по охране труда;
- Положение «О порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 3».

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 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 путем переговоров.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками образовательных организаций заключается на срок (неопределённый или определённый – до пяти лет) в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом РФ (ст. 59 ТК РФ).

2.1.2. С руководителем образовательной организации трудовой договор (эффективный контракт) заключается на срок (неопределенный или определенный – до пяти лет), установленный уставом образовательной организации.

2.1.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора (эффективного контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим договором, а так же тарифным, территориальным и региональным соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под подпись с Уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и относящимися к трудовой функции работника.

2.3. О введении изменений обязательных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.4. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Раздел 3. Оплата труда

В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1. Оплата труда работников дошкольного учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 3».

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путём перечисления денежных средств на расчётный счёт работника. Днём выплаты заработной платы является 10 число следующего месяца, заработной платы за первую половину месяца – 25 число текущего месяца.

3.3. 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 заработной платы. Не допускается приостановка работы в случаях введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении (ст. 142 ТК РФ).

3.4. Выплачивать заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. В случае приостановки деятельности образовательной организации по решению суда на основании предписаний органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпожнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

3.5. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 ТК РФ).

3.6. При нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, муниципальное казённое учреждение «Центр по обслуживанию муниципальных образовательных организаций города Зеи» (далее МКУ «ЦОМОО г. Зеи») начисляет и выплачивает денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная с 11 числа по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

3.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.8. МКУ «ЦОМОО г. Зеи» в установленном порядке перечисляет страховые выплаты в соответствующие фонды по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. По письменному заявлению Работников удерживает профсоюзные взносы и перечисляет на расчетный счет Зейской городской организации профсоюза работников образования и науки РФ.

3.9. Работодатель обязан своевременно знакомить всех работников с табелем учёта рабочего времени. За день до выдачи заработной платы выдавать расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за расчетный период.

3.10. Для всех случаев расчета среднего заработка, предусмотренного ТК РФ, расчетным периодом являются 12 месяцев, расчет отпуска и компенсации отпуска – 12 месяцев или 3 календарных месяца (при выборе продолжительности расчетного периода необходимо удостовериться, что положение работника не ухудшается. Для этого бухгалтеру необходимо сличить расчетные периоды 3 и 12 месяцев. Так предусмотрено ст. 139 ТК РФ).

3.11. Замещение временно отсутствующего работника (болезнь, вакансия, отпуск, производственная необходимость) оплачивается дополнительно в размере не менее 30% и не более 100% должностного оклада (ст. 60.2 и ст. 151 ТК РФ)

3.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой (ст. 60.2 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

3.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст. 195 ТК РФ).

3.15. Руководитель учреждения обязан следить за своевременным и целевым использованием средств перечисляемых образовательной организации на выплату заработной платы, гарантий и компенсаций.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

4.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором.

4.2. Установить режим работы дошкольного учреждения с 7.15 час. до 18.00 час..

4.3. Для Работников устанавливается:

а) для мужчин – 40-часовая рабочая неделя;

б) для женщин – 36-часовая рабочая неделя;

в) для сторожей – суммированный учёт рабочего времени;

г) для педагогических работников устанавливается норма часов педагогической работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Перерывы для отдыха и питания должны быть не менее 30 минут и не более 2-х часов, которые в рабочее время не включаются. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (гл.18 ст. 108 ТК РФ).

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ и ст. 334 ТК РФ).

4.7. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно **Приложению № 3** к коллективному договору.

4.8. Предоставлять дополнительный отпуск за работу в местностях, приравненных к району Крайнего Севера – 16 календарных дней.

4.9. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с **Приложением № 3** к коллективному договору.

4.10. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.11. По согласованию с Работодателем предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Обеспечивать нормальные, безопасные для здоровья условия труда, содействовать повышению квалификации работников;

4.14.2. Предоставлять работникам оплачиваемые дополнительные дни отдыха:

- на похороны близких родственников (мать, отец, брат, сестра, муж, жена, дети) – 3 календарных дня; с выездом – 5 календарных дней.

- бракосочетание работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- проводы детей в армию – 3 календарных дня.

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель сообщает об этом Совету трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения, ликвидации.

5.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию).

5.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя осуществлять в соответствии с Трудовым законодательством.

Раздел 6. Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились:

6.1. Работодатель предоставляет работникам Учреждения отпуск без сохранения заработной платы в следующем количестве календарных дней по причинам:

- сопровождения ребёнка-первоклассника в школу – до 15 календарных дней;
- сопровождение ребёнка, не достигшего совершеннолетнего возраста (18 лет) к месту учёбы, подачи документов для поступления (за пределами Амурской области) – до 15 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

6.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Работодатель возмещает компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работнику и членам его семьи: неработающим мужу (жене), несовершеннолетним детям, в том числе усыновленным, любым видом транспорта (за исключением такси), независимо от времени использования отпуска по территории Российской Федерации в размере 100% один раз в два года, на основании ст.325 ТК РФ и решения Зейского городского совета народных депутатов.

6.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

6.4. В случае направления на курсы повышения квалификации Работнику возмещаются расходы: на проезд, по найму жилого помещения, суточные.

6.5. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам согласно ст. 173 ТК РФ.

6.6. Аттестация педагогических работников в учреждении осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

6.7. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, могут учитываться при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, воспитатель (независимо от места работы); Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы основной должности); социальный педагог; педагог-организатор;
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре;
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель среднего учреждения	Музыкальный руководитель, концертмейстер

профессионального образования ·	
Старший преподаватель, преподаватель, в т.ч. СДЮШОР, ДЮКФП	тренер-тренер-ДЮСШ, Инструктор по физической культуре.

Перечисленные и другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, могут рассматриваться аттестационной комиссией Минобрнауки на основании заявления педагогического работника.

6.8. Предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования молодых педагогических кадров, с целью поддержки в течение первых трех лет преподавательской работы.

6.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

6.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставлять отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Уставом Учреждения (ст.335 ТК РФ).

6.11. Выплаты единовременного денежного поощрения и оказание материальной помощи работникам учреждения производить в соответствии с «Положением о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работникам МДОАУ д/с № 3» (Приложение № 6).

Раздел 7. Добровольное и обязательное страхование работников

7.1. В целях исполнения ст.183 и ст.184 ТК РФ работодатель обязуется:

- заключить договор обязательного медицинского страхования работающих граждан и уплачивать страховые взносы в порядке и сроки, установленные Законодательством РФ;
- заключить договор обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний, уплачивать страховые взносы в порядке и сроки, установленные Законодательством РФ.

Раздел 8. Охрана труда

В области охраны труда Стороны договорились:

8.1. Условия трудовых договоров, заключенных с Работниками Учреждения, должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов по охране труда. В трудовых договорах указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы при выполнении тяжелых работ и работ с вредными условиями труда.

8.2. Работодатель в соответствии с требованиями трудового законодательства выделяет средства на охрану труда из всех источников в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

8.3. Обеспечивать проведение инструктажей, тренировок, обучения безопасным методам труда.

8.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставлять льготы, предусмотренные законодательством.

8.5. Работодатель обязан предоставлять достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных или опасных производственных факторов, согласно ст.219 ТК РФ.

8.6. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда **Приложение № 5** к Договору.

8.7. Принимать меры к проведению специальной оценки условий труда.

8.8. Организовывать совместную деятельность в День охраны труда один раз в месяц.

8.9. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Обеспечивать соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов Российской Федерации;

8.10. Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда согласно **Приложению № 4** к Договору. Помощникам

воспитателей дополнительно выдавать перчатки из полимерных материалов для уборки туалетов 4 пары на 1 год.

8.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.12. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.13. Организовывать проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.15. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.17. Расследовать и вести учет в установленном Трудовым Кодексом РФ и иными правовыми актами о порядке расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.18. Беспрепятственно допускать должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных трудовых актов, содержащих нормы трудового права, органов фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.19. Выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового права и рассмотрения представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными Федеральными законами сроки.

8.20. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкции по охране труда для работников Учреждения.

8.21. Совет трудового коллектива Учреждения проводит работу по организации выборов уполномоченного лица от коллектива по охране труда, а так же по формированию совместной с учреждением комиссии по охране труда.

Раздел 9. Гарантии прав Совета трудового коллектива и членов Совета трудового коллектива

9.1. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива. Работодатель обязуется:

9.2. Создать благоприятные условия для деятельности Совета трудового коллектива.

9.3. Не вмешиваться в деятельность Совета трудового коллектива, не издавать приказов и распоряжений, организующих права и деятельность Совета.

9.4. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Совета трудового коллектива, в случае отклонения давать мотивационное объяснение.

9.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, входящими в состав Совета трудового коллектива, допускать помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Совета трудового коллектива, членами которого они являются.

9.6. Предоставлять Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (ст.377 ТК РФ).

9.7. Предоставлять Совету трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

Раздел 10. Обязательства Совета трудового коллектива

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством.

8.2. Оказывать помощь Работодателю и органам государственного управления охраной труда, государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

8.3. Участвовать в распределении средств экономии фонда заработной платы.

8.4. Оказывать помощь в ведении и хранении трудовых книжек Работников Учреждения, следить за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Оказывать помощь Работодателю в правильности и своевременности предоставления работникам Учреждения отпусков и их оплаты.

8.7. Участвовать в работе комиссии Учреждения по охране труда и других.

Раздел 11. Заключительные положения

9.1. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.2. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах, сроках.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуются ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.5. Подписанный Сторонами настоящий Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган (ст. 50 ТК РФ).

9.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

9.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст.43, ст. 50 ТК).

9.9. Дополнения и изменения, внесенные в коллективный договор и принятые на общем собрании трудового коллектива, оформляются в виде протокола и подшиваются к коллективному договору.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к коллективному договору на 2019-2022 гг.
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада № 3

Расчётный лист

Наименование учреждения:									
Фамилия, имя, отчество сотрудника:						Источник финансирования:			
Лицевой счёт:						Должность сотрудника:			
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов НДФЛ:	по	«на себя»				на детей	имущественных		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		дни	часы	дни	часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням							Питание		
Доплата							НДФЛ исчисленный		
Стимулирующая выплата									
Повышающий коэффициент									
Районный коэффициент									
Северная надбавка									
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
							Перечислено в банк (аванс)		
							Перечислено в банк (под расчёт)		
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к коллективному договору на 2019-2022 гг.
 работников муниципального дошкольного
 образовательного автономного учреждения
 детского сада № 3

**Список профессий работников
 занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда
 за которые устанавливается оплата труда в повышенном размере**

Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда", ст.146,147 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование профессии	Размер выплаты, устанавливаемой к окладу (ставке) в %
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	8
2.	Подсобный рабочий	8
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4
4.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санузлов	4
5.	Дворник	4

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к коллективному договору на 2019-2022 гг.
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада №

**Перечень должностей работников, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск: с ненормированным
рабочим днём и вредными условиями труда**

(в соответствии с Постановлением Госкомтруда и ВЦС РС от 25.10.1974 г. № 298/ П – 22 (в редакции от 29.05.1991 г.) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», (в соответствии с Постановлением Главы администрации города Зеи от 25.01.2005 года № 28 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета города Зеи»

Ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессии, трудовая функция	Продолжительность отпуска в календарных днях
1.	Заведующий хозяйством	6
2.	Кладовщик	6
3.	Секретарь – машинистка	6

Вредные условия труда

№ п/п	Наименование профессии, трудовая функция	Продолжительность отпуска в рабочих днях
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	6
2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	6
3.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санузлов	6

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору на 2019-2022 гг.
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада № 3

НОРМЫ

бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнениями

(Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением")

№	Наименование профессий	Основание, наименование СИЗ	Норма выдачи на год (количество комплектов)
1.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Фартук хлопчатобумажный с нагрудником 3. Перчатки резиновые 4. Сапоги резиновые 5. Фартук 6. Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. Дежурные 1 пара 2 шт. 4 пары
2.	Повар	п.12 приложения № 2 приказа Минздрава СССР от 29.01. 1988 № 65 1.Колпак или косынка х/б 2. Куртка х/б 3. Нарукавники 4. Брюки или юбка х/б 5. Фартук х/б 6. Тапочки 7. Полотенце для рук 8. Полотенце для лица	4 шт. на 2 года 4 шт. на 2 года 4 шт. на 2 года 2 шт. 2 шт. 2 пары Дежурные - 4 шт.на 2 года

3.	Помощник воспитателя	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 г. № 26 СанПин 2.4.1.3049-13, пункты 19.6 и 19.8 Раздела XIX- 1.Халат х/б 2.Косынка 3.Перчатки резиновые для уборки туалета 4.Фартук	1 шт. 1 шт. 2 пары 2 шт.
4.	Дворник	1. Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Фартук хлопчатобумажный с нагрудником 3.Рукавицы комбинированные или перчатки-с полимерным покрытием 4. Плащ непромокаемый 5. Зимой дополнительно куртка на утепляющей прокладке 6. Валенки 7.Сапоги	1 шт. 1шт. 6 пар 1 шт. на 3 года 1 шт. на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2 года
5.	Уборщик служебных помещений	1. Халат хлопчатобумажный 2. Рукавицы комбинированные 3.Сапоги резиновые 4.Перчатки резиновые	1шт. 6 пар 1 пара 2 пары
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1. Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Сапоги резиновые 3. Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием 4. Куртка на утепляющей прокладке 5. Брюки на утепляющей основе 6. Валенки или сапоги кожаные 7. Респиратор	1 пара 1 пара 4 пары 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 1 пара на 2,5 года до износа

7.	Подсобные рабочие	п.7 приложения № 7 Постановления Министерства труда и социального развития РФ № 68 от 29.12.1997 в редакции от 05.05.2012 г. № 508 1. Рукавицы комбинированные 2. Куртка на утепляющей прокладке 3. Валенки	2 пары 1 шт. на 2 года 1 пара на 2,5 года
8.	Кладовщик	1. Халат хлопчатобумажный	1 шт.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору на 2019-2022 гг.
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада № 3

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2019 -2022 гг.

№	Наименование	Срок проведения	Источник финансирования	Исполнитель
1	Проведение медосмотров	1 раз в год	Бюджетные средства (по тарифам ГБУЗ АО «Зейская больница им. Б.Е.Смирнова)	Заведующий
2	Проведение флюорографического обследования	1 раз в год	Без затрат	Заведующий
3	Обеспечение работников спецодеждой, обувью и др. средствами	Ежегодно	Бюджетные средства и иные доходы от реализации платных услуг	Заведующий, заведующий хозяйством
4	Приведение в норму искусственного освещения	Ежегодно	Бюджетные средства и иные доходы от реализации платных услуг	Заведующий, заведующий хозяйством
6	Проведение замеров контура заземления и электропроводки	Ежегодно	Бюджетные средства (по тарифам организации, оказывающей услугу)	Заведующий, заведующий хозяйством
7	Обучение и аттестация ответственных лиц за охрану труда	1 раз в 3 года	Бюджетные средства (по тарифам организации, оказывающей услугу)	Заведующий
8	День охраны труда	1 раз в месяц, в день, утверждённый приказом руководителя	Без затрат	Заведующий, заведующий хозяйством

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору на 2019-2022 гг.
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада № 3

Положение
«О порядке оказания материальной помощи и выплаты
единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда,
работникам муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения детского сада № 3»

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 3.

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - руководитель структурного подразделения администрации города, в ведении которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется распорядительным актом руководителя учреждения (руководителя структурного подразделения администрации города).

6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - 2000 рублей;

2) при награждении Почётной грамотой (Губернатора области, Главы города, администрации города Зеи, отдела образования администрации города Зеи) – 1000 рублей;

2) при объявлении Благодарности (Губернатора области, Главы города, администрации города Зеи, отдела образования администрации города Зеи) – 500 рублей

3) по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения – женщины; 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения - мужчины) – не более 3000 рублей;

5) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – не более 10000 рублей педагогическим работникам (в зависимости от стажа работы в данном учреждении) и не более 5000 рублей работникам обслуживающего персонала (в зависимости от стажа работы в данном учреждении);

6) в связи с рождением ребёнка – 2000 рублей;

7) в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 3000 рублей;

8) в связи с похоронами близких родственников (родители, дети, родные братья, сестры, жена, муж) – 5000 рублей; в случае смерти (гибели) самого работника в период его работы – 10000 рублей;

9) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия – не более 10000 рублей;

10) иные непредвиденные обстоятельства (в том числе, особая нуждаемость в специальном лечении и восстановлении здоровья) – не более 5000 рублей.

7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – руководитель структурного подразделения администрации города, в ведении которого находится учреждение.

Размер премии определяется распорядительным актом руководителя учреждения (руководителем структурного подразделения администрации города) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.