

АДМИНИСТРАЦИЯ ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
«СВЕТЛЯЧОК» п.ЛЮБОХНА
ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА
2021-2024 гг.**

прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики
стратегического планирования, инвестиций и труда
администрации Дятьковского района

Регистрационный № 25
от «20» декабря 2021 года

Первый заместитель
главы администрации
Дятьковского района



И.Н. Миронов

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**
**муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида
«Светлячок» п. Любохна
Дятьковского района**

на 2021-2024 гг.

От работодателя:

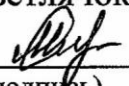
Заведующий МАДОУ ДС КВ
«Светлячок» п. Любохна


(подпись) М.Г. Колотушкина



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ДС КВ
«Светлячок» п. Любохна


(подпись) Т.Е. Максимова

Коллективный договор подписан сторонами «дд» 12 2021 г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района (далее – Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Максимовой Татьяны Егоровны.
- работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждением Колотушкиной Марины Геннадьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения за исключением отдельных социальных гарантий, распространяющихся только на членов профсоюза, а также на бывших работников Учреждения, ушедших на пенсию.

1.5. Члены Профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих интересов по индивидуальным трудовым и связанным с трудом вопросам со стороны профсоюзной организации.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. (ст.30,31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до окончания срока действия.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, в том числе изменения типа Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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 Трудовым Кодексом РФ.

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

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

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

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договорённости.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнёрства для эффективного решения социально – экономических проблем работников.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в учреждении.

2.1.4. Создание на равноправной основе комиссии из представителей сторон для ведения переговоров по заключению нового коллективного договора, внесению в действующий коллективный договор дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий по толкованию и реализации коллективного договора на основе норм действующего законодательства Российской Федерации и Брянской области, обеспечению контроля за ходом выполнения коллективного договора (далее – Комиссия).

Присутствие лиц, не входящих в состав Комиссии на заседаниях Комиссии не допускается без согласия всех сторон коллективного договора.

2.1.5. Предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально – экономические права и интересы работников учреждения, проведение взаимных консультаций по социально – экономическим и другим проблемам и задачам учреждения (ст.27,35 ТК РФ). Инициатором проведения консультаций может быть любая сторона настоящего коллективного договора.

2.1.6. Предусматривать отчётность представителей работодателя перед трудовым коллективом о выполнении обязательств коллективного договора, финансово – хозяйственной деятельности учреждения (ст. 21, 22, 23, 27 ТК РФ) не реже, чем один раз в год и по инициативе любой из сторон коллективного договора.

2.1.7. Повышать эффективность информационной и разъяснительной работы со всеми категориями работников учреждения по вопросам начисления заработной платы, аттестации педагогических работников и другим актуальным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений (ст.21 ТК РФ). С целью реализации этого положения работодатель организует встречи работников учреждения со специалистами Отдела образования, представителями отраслевого Профсоюза, работниками бухгалтерии и др., проводит иную необходимую работу.

2.1.8. Работодателю в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральными и областными законами, иными нормативно – правовыми актами и настоящим коллективным договором случаях заблаговременно направлять для согласования в профсоюзный орган учреждения нормативные документы, затрагивающие социально – экономические и трудовые права и интересы работников.

2.1.9. Содействовать реализации принципа государственно – общественного управления образованием; обеспечивать право участия представителей профсоюзной организации в работе управляющего, попечительского, наблюдательного советов учреждения и др., в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждении устава учреждения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом (ст.27, 52, 53 ТК РФ).

2.1.10. Ликвидацию учреждения, изменение формы собственности или организационно – правовой формы учреждения, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количество рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять только после предварительного уведомления выборного профсоюзного органа учреждения и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

2.1.11. Предусматривать, что первичная профсоюзная организация учреждения и её выборные профсоюзные органы выступают в соответствии с Уставом профсоюза и действующим трудовым законодательством в качестве полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально – экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приёма и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

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.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57. ТК РФ, в том числе 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).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

3.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке предусмотренном законодательством (ст.74 ТК РФ).

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

3.9. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию; документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- Индивидуальный налоговый номер (ИНН);
- Справка о наличии или (нет) судимости.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4 .Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения,

4.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. 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 (с. 187 ТК РФ),

4.3.4. 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, ст.174, ст.176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, ст.174, ст.176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям и если

обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием.

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.4.2. Установить, что особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года», проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

4.4.3. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

4.4.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

4.4.5. Работодатель:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4.4.6. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (приложение № 4).

4.4.7. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлевает выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;

- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.4.8. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т.ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации от общего количества работающих.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет;
- проработавшие в данном учреждении свыше 15 лет.

5.4. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

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

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

5.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, председателя профсоюзной организации (председателя профкома) и его заместителей – с согласия профсоюзного органа районной организации Профсоюза (ст. 374 ТК РФ).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

6.2. Режим работы Учреждения: с 7-00 до 17-30, 7-00 до 19-00. В Учреждении пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, (для женщин работающих в сельской местности- не более 36 часов в неделю)

6.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

6.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха,

6.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала наступления календарного года.

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

Продление или перенесение отпуска на другой срок производится с учётом пожеланий работника в случаях, предусмотренных статьёй 124 ТК РФ. Работник имеет преимущественное право выбирать новую дату начала отпуска.

Отзыв работника из отпуска в соответствии со статьёй 125 ТК РФ допускается только с его согласия. При этом работнику предоставляется полное право выбора перенести неиспользованную в связи с этим часть отпуска на удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить её к отпуску за следующий рабочий год.

Продление или перенесение отпуска на другой срок, отзыв работника из отпуска и его согласие оформляются соответствующими распорядительными документами.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Работникам, достигшим возраста сорока лет, предоставлять ежегодно оплачиваемый рабочий день для прохождения диспансеризации, а работникам предпенсионного и пенсионного возраста – два оплачиваемых рабочих дня в году для прохождения диспансеризации. Прохождение диспансеризации подтверждается работниками справкой медицинской организации.

6.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня.
- при сопровождении детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу.

6.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47).

6.11. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

6.12. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос 12 отпуска на более поздний срок.

6.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

6.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. При этом

продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.16. При наличии у работника путевки на санаторно - курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

6.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин.(ст.108 ТК РФ).

6.19. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации учреждения и согласования его с выборным органом первичной профсоюзной организации

VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

7. Стороны исходят из того, что:

7.1 Заработная плата (оплата труда)- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Брянской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района

(полное наименование учреждения)

(Приложение № 2).

7.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам (Приложение № 3), утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

7.6. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: 12 и 27 числа ежемесячно. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

7.7. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, 14 климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

7.8. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

- при наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.9. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.10. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

7.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения органом первичной профсоюзной организации.

7.10. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- при не выполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

7.11. Стороны договорили в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности вопроса, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.12. В соответствии с ТК РФ (ст.147) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, т.е. с условиями труда, отнесенными по результатам СОУТ к классу 3.1., устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 4% тарифной сетки (оклада) работников с нормальными условиями труда.

7.13. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном размере на 35 процентов часовой ставки .

7.14. Оплату труда за работу в выходные и неработающие праздничные дни производить:

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или неработающий праздничный день работа оплачивается в двойном размере

7.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

7.16. Производить оплату за сверхурочную работу воспитателям, помощникам воспитателя, младших воспитателей в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа

работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

7.17. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки отпускных работник Учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

7.18. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

7.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

7.20. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду не выполнения отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора или других причин в соответствии с действующим законодательством, производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности забастовки не более 3-х дней.

7.21. Стороны договорились совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников образовательного учреждения путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников

7.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7.23. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников Учреждения.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно - гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (приложение 4).

8.2. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий, в том числе на проведение специальной оценки условий труда денежные средства в размере не менее 0,2% от годового фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.4. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения.

8.5. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

8.6. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ;

8.8. Предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда.

8.9. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок и др.

8.10. Содействовать организации дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.8. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными Нормами по перечню профессий и должностей при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Нормами утвержденными Минтрудом РФ №69 от 30.12.1997г. (приложение 5);

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств.

8.9. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Обеспечить права работников, на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

8.11. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

8.12. 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.

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

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.16. Обеспечить выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами. (приложение 6)

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.Стороны договорились о том, что :

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 8, пункту 10 ст.81, п.2 статьи 278 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации 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 (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В соответствии со ст. 337 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально – экономического развития Учреждения.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предлагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- **согласия**, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

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

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренный ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение определенных условий трудового договора.

- разработка и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учётом мнения профкома;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры;

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также
 - в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия- дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

9.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится :

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях предусмотренных ч.3 ст.72.2.тк РФ.

9.17.С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Х. Обязательства профкома.

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» .

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в том числе за расходованием фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда, охраной труда и т.д.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Участвовать в работе комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в проведении специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.7. Осуществлять культурно- массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении .

XI. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ В УЧРЕЖДЕНИИ

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Учреждении и обеспечении социальной защиты молодых работников:

11.1.1. Проводить работу с молодыми работниками с целью закрепления их в Учреждении, содействовать повышению их профессиональной квалификации и служебному росту.

11.1.2. Развивать творческую активность молодых работников.

11.1.3. Обеспечивать их правовую и социальную защищённость.

11.1.4. Закреплять наставников за молодыми воспитателями в первый год их работы в Учреждении, устанавливая наставникам доплаты за работу с ними.

11.1.5. Выработать и реализовывать меры поощрения молодых педагогических работников, добившихся высоких показателей в труде.

11.1.6. Организовать работу мастер-классов и семинаров для молодых воспитателей.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

12.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

12.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты, принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

12.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их реализации - забастовок.

Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке отказаться от выполнения условий настоящего коллективного договора.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

12.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение по оплате труда работников.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей, при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Нормами утвержденными Минтрудом РФ №69 от 30.12.1997г.
6. Норма бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.
7. Список профессий и должностей, получающих доплату за работу с вредными и опасными условиями труда;
8. Режим рабочего времени сотрудников МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;
9. Положение о порядке суммированного учета рабочего времени сторожам МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;
- Положение «О почетной грамоте МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;
- Положение о благодарности МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района;
10. Положение о порядке ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора;

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ДС КВ «Светлячок»
п. Любохна Дятьковского района
Т.Е. Максимова
2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ДС КВ
«Светлячок» п. Любохна
Дятьковского района
М.Г. Колотушкина
2021 г.



Соглашение

по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом
МАДОУ ДС КВ «Светлячок» п. Любохна Дятьковского района
на 2022 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Проведение гигиенической подготовки работников	37 чел.	11 840 руб.	Июнь	Колотушкина М.Г. заведующий
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченного по охране труда, членов комиссии по ОТ в обучающих организациях	4 чел.	2000 руб.	в течение года.	Колотушкина М.Г. заведующий
3.	Обучение работников навыкам оказания первой помощи	37 чел.	14 800 руб.	Март.	Колотушкина М.Г. заведующий
4.	Оформление стендов по ОТ, приобретение наглядных пособий, плакатов по ОТ	шт.	2,0 руб.	В течение года	Колотушкина М.Г. заведующий
5.	Участие в смотре-конкурсе по охране труда.		1,0 руб.	В течение года	Колотушкина М.Г. заведующий
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.		8 000 руб.	в течение года	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ

2.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников и воспитанников ДОУ в соответствии с действующими нормами. Замена светильников.	шт.	10,0 руб.	В течение года	Колотушкина М.Г. заведующий Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ
3.	Промывка, опрессовка системы ГВС	шт.	8,0 руб.	Июнь-июль	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ
4.	Ремонт мебели в помещениях	шт.	3,0 руб.	В течение года	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ
5.	Перезарядка огнетушителей	шт.	7,0 руб.	май	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ
6.	Организация косметического ремонта в помещениях		10,0 руб.	июль	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ
7.	Обслуживание пожарной сигнализации	шт.	14 400 руб.	В течение года	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ
8.	Проведение работ по утеплению здания и подготовке к зиме	шт.	5,0 руб.	Август-сентябрь	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ

3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	чел.	68 000 руб.	июнь	Колотушкина М.Г. заведующий
2.	Пополнение аптечек для оказания первой помощи.	шт.	2,0 руб.	сентябрь	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ

4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.

1.	Обеспечение работников СИЗ Приобретение -халатов ; - фартуков; -косынок;	шт.	10,0 руб.	В течение года	Колотушкина М.Г. заведующий Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ
2.	Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств.	шт.	12,0 руб.	Один раз в квартал	Кузина Е.Г. зам. зав. по АХЧ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ДС КВ «Светлячок»
п. Любохна Дятьковского района
Т.Е. Максимова

« 6 »

2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ДС КВ
«Светлячок» п. Любохна
Дятьковского района

М.Г. Колотушкина

« 6 »

2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, при работе на которых
выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и
другие средства индивидуальной защиты в соответствии
с Нормами утвержденными Минтрудом РФ №69 от 30.12.97 г.

№№	Наименование должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Дворник, уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 1 6 пар 1
2.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	1 1
3.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пар
4.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
5.	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1
6.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезин. с нагруд.	1 1 1

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной профсоюзной
 организации МАДОУ ДС КВ «Светлячок»
 п. Любохна Дятьковского района
 Т.Е. Максимова
 « 6 » 12 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий МАДОУ ДС КВ
 «Светлячок» п. Любохна
 Дятьковского района
 М.Г. Колотушкина
 « 6 » 12 2021 г.



Норма

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
 порядок и условия их выдачи
 (утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н
 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
 обезвреживающих средств...»; ст. 221 ТК РФ)
 (извлечение)

№ п/п	Виды смывающихся и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы связанные с загрязнением	400 г.
2.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Наружные работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	100 мл.

Примечание: работникам выдается мыло на всех работах, связанных с загрязнением.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ДС КВ «Светлячок»
п. Любохна Дятьковского района

Т.Е. Максимова

« 07 » 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ДС КВ
«Светлячок» п. Любохна
Дятьковского района

М.Г. Колотушкина

« 07 » 2021 г.

Список

профессий и должностей работников с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда от 23.03.2018 года

№	Наименование профессии	Размер % надбавки к окладу
1	Повар, постоянно работающий у плиты	4%
2	Шеф-повар, постоянно работающий у плиты	4%