

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Сказка» поселка Балезино
на 2022 – 2025 годы.**

Адрес учреждения: 427550, Удмуртия,
п. Балезино, ул. Почтовая, д.9, т.5-15-73

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения Протокол № 4
«10» июня 2022 года.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад «Сказка»

Новикова С.В.



М.П.

«10» июня 2022 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад «Сказка»

Касф Касимова Л.Р.

«10» июня 2022 г.

N 16100002/22

от 10.06.2022

зам. председателя

А.Н. Васильев



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад «Сказка».

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативно-правовыми актами (в соответствии с ТК РФ, Соглашением между Министерством образования и науки УР и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 - 2024 г.г.)

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной организации МБДОУ детский сад «Сказка» (далее – работодатель);
- работники образовательной организации МБДОУ детский сад «Сказка» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице Председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (40 человек).

1.5. Коллективный договор заключен на срок 2022 – 2025 г.г., вступает в силу с 10.06.2022г.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.8. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на совместном заседании по мере необходимости.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны договорились о том, что:

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

2.1.2. 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.

2.1.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок согласно статье 59 ТК РФ.

2.1.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, выплаты стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.1.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.1.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

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

2.1.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

2.1.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

2.1.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.1.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательной организации, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.2. Уведомлять профком 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 (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Основным критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся: ликвидация образовательной организации, её филиала, независимо от количества работающих; сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

2.2.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным планом, графиком работы сотрудников (Приложение №1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

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

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (Согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.1.4. Время перерыва для отдыха и питания по образовательной организации, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

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

3.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

3.1.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда ДОУ (Приложение № 2).

3.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающие 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.1.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в следующих случаях: по просьбе беременной женщины, по просьбе 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 (ст. 93 ТК РФ).

3.1.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ). Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (повар, оператор стиральных машин) в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение № 5).

3.2. 2. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам в соответствии с ст.128, 263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 3 дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней.

3.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск (в пределах фонда оплаты труда образовательной организации):

- 2 дня в связи со смертью близких родственников;
- 1 день за участие в районном или республиканском мероприятии.

3.2.5. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их использования в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

4.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Стороны договорились о том, что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Сказка» устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Удмуртской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Положение об оплате труда образовательной организации является приложением к коллективному договору.

4.1.2. В основе системы оплаты труда работников образовательной организации лежит Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики, утвержденное Постановлением Правительства УР от 11 октября 2010 г. N 299 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации муниципального образования «Балезинский район», утвержденного постановлением Администрации МО «Балезинский район» от 26.11.2014 г. № 1898; в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", постановлением Администрации МО «Балезинский район» № 247 от 19.02.2015 «О внесении изменений в постановление Администрации мо «Балезинский район» от 26.11.2015г., постановлением Администрации МО «Балезинский район» 8 октября 2009 года № 968 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений МО «Балезинский район».

4.1.3. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.1.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального округа «Балезинский Район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального округа «Балезинский район Удмуртской Республики» на

соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников состоит из:

- средств на выплату окладов, должностных окладов, ставок заработной платы;
- средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

4.1.5. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС (раздел 2 п.1 Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Сказка» - Приложение № 2).

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

4.1.6. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- 1) надбавка за результативность и качество работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Сказка».

4.1.7. К выплатам компенсационного характера в образовательной организации относятся:

- 1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и УР, локальными нормативными актами.

4.1.8. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

4.1.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа в образовательную организацию;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения при условии предоставления в образовательную организацию соответствующего документа не позднее 6 месяцев со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

4.1.10. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы, включается:

- воспитателям - время работы воспитателем дошкольных групп в образовательной организации;
- младшим воспитателям и помощникам воспитателей – время работы воспитателем, младшим воспитателем и помощником воспитателя дошкольных групп образовательных организаций.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка.

4.1.11. Стороны договорились, что Работодатель должен своевременно и в полном объеме вносить записи в трудовую книжку и знакомить работников под подпись.

4.5.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.2. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.2.3. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 9 и 24 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяются коллективным договором или трудовым договором (ст.236 ТК РФ).

4.2.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательной организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку педагогических работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с «Сказка».

4.2.6. Оплата труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу в должности, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории, установленной по другой должности согласно разделу 2 «Порядка аттестации отдельных категорий педагогических работников» (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

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

4.2.8. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.2.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, отработавшего в выходной или нерабочий день, предоставляется другой день отдыха, в удобное для производства время. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.10. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.2.11. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Комитета по высшей школе Минобрнауки России от 7.10.1992 г. № 611 и Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870 (Приложение № 6).

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

4.2.12. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществлять с их согласия за дополнительную плату, порядок установления и размеры регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ д/с «Сказка» и другими нормативно-локальными актами учреждения, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзом (Приложение № 2).

4.2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

4.2.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

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.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.2.15. Считать наполняемость групп, установленную Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049-13 п.1.9., предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества воспитанников в группе компенсировать педагогическим работникам установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

4.2.16. В случае потери рабочего места в связи с ликвидацией учреждения, при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности, увеличить до 3-х месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- беременным женщинам, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работникам, имеющих 3-х и более детей в возрасте до 16 лет;
- одиноким женщинам, имеющим на своем иждивении ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам предпенсионного возраста, которым остается до пенсии менее 2 лет.

4.2.17. Извещать работника об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименований должностей не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72 ТК РФ).

4.2.18. Оплачивать командировочные расходы педагогическим и руководящим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. № 610 и ст.187 ТК РФ.

4.2.19. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату отпускных всем работникам, уходящим в отпуск согласно ст. 136 ТК РФ.

4.2.20. Установить доплаты из стимулирующего фонда, как за работу, не связанную с выполнением должностных обязанностей, за сложность и напряженность в работе в размерах, в пределах фонда оплаты труда:

- председателю комиссии по охране труда – до 15%;
- председателю профсоюзного комитета – не менее 15% от должностного оклада при количестве членов профсоюза более 60%; не менее 10% - при количестве членов профсоюза 30-59%; не менее 5% - при количестве членов профсоюза до 30%;
- членам профкома и других комиссий (по результатам работы) - до 10%.

4.2.21. Решение всех вопросов, касающихся оплаты труда осуществлять по согласованию с профкомом.

5.ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ.

5.1.Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. В соответствии со ст.179 ТК РФ, п.5.4.3. «Отраслевого соглашения между Министерством образования УР и организацией Профсоюза Удмуртии на 2021-2024 г.г., при сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы до 3 лет.
- 5.1.2. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.
- 5.1.3. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.
- 5.1.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с процедурами, прописанными в ст. 373 ТК РФ.
- 5.1.5. При увольнении работников по основаниям п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.
- 5.1.6. После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.
- 5.1.7. В случае получения согласия Профсоюза на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.
- 5.1.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ).
- 5.1.9. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

- 5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст. 173, 174, 175 ТК РФ.
- 5.2.2. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.
- 5.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.
- 5.2.4. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст.177 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 6.1.2. Заключать совместно с выборным органом профсоюзной организации Соглашения по охране труда на календарный год. (Приложение № 8).
- 6.1.3. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.
- 6.1.4. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 6.1.5. Производить своевременную выдачу работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с ст.221 ТК РФ (Приложение № 3, 4).
- 6.1.6. Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 6.1.7. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
- 6.1.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.
- 6.1.9. Предоставлять компенсации работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренные коллективным или трудовым договорами.
- 6.1.10. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 6.10. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения профсоюзного органа (ст.212 ТК РФ).

6.2. Стороны пришли к соглашению, что:

- 6.2.1. Все работники учреждения, в том числе его руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст.225 ТК РФ).
- 6.2.3. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).
- 6.2.4. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

6.2.5. В состав комиссии по охране труда на паритетной основе должны быть включены представители работодателя и профсоюза. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет по работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ).

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);
- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты.

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.2.7. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

7.1.2. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

7.1.3. Согласовывать с первичным профсоюзным органом нормативные документы, касающиеся условий оплаты, нормирования труда, аттестации, вопросов социальной защиты (ст. 21, 52, 53, 190 ТК РФ).

7.1.4. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию, осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.5. Работникам образовательной организации обеспечивать прохождение за счет средств учредителя образовательной организации медицинских осмотров, предусмотренных законодательством (ст. 213 ТК РФ).

7.1.6. Гарантирует средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование на время его проведения (ст. 185 ТК РФ).

7.1.7. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика, в дни, совпадающие с лечением.

7.1.8. Предоставлять педагогическим работникам в порядке, установленном законодательством РФ, право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъекта и муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством Удмуртской Республики и обеспечиваются за счет средств республиканского бюджета.

7.1.9. Педагогическим работникам в период их профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по письменному приказу (распоряжению) работодателя с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (в соответствии с ст. 187 Трудового кодекса РФ). Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

7.1.10. Выделять средства из средств экономии фонда оплаты труда и стимулирующего фонда ДОУ, размеры определяются согласно Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Сказка» (Приложение № 2):

- для установления премий для творчески работающих педагогов
- для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения при предоставлении очередного отпуска и в честь Международного дня учителя, других профессиональных праздников
- для оказания материальной помощи сотрудникам с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, после стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций
- для выплаты единовременной премии к государственным праздникам РФ и УР, в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет - ½ МРОТ; 55, 60 лет – 1 МРОТ)
- на премирование работников:

- за работу без больничных листов;

- за работу в данном образовательном учреждении 25, 30, 35, 40 лет и более;

- к профессиональному празднику «Дню дошкольного работника», к Дню пожилого человека для поощрения неработающих пенсионеров, проработавших в образовательных организациях не менее 10 лет, вышедших на пенсию по старости.

7.1.11. Ходатайствовать перед учредителем о предоставлении мест в дошкольных учреждениях (в первую очередь, в своем) детям работников, а также внукам работников, являющихся членами профсоюза и имеющих стаж работы в ДОУ 1 месяц.

7.1.12. Совместно с профкомом решать вопрос о присвоении Почетных званий и награждении работников ведомственными и государственными наградами, ходатайствовать об этом перед Советом ДОУ.

7.1.13. Ежегодно выделять денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения, их детьми, ветеранами педагогического труда.

7.1.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.1.2. Не допускаются ограничения 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.

8.1.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.1.4. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим трудовым договором.

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

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

8.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома 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.

8.1.7. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

8.1.8. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется 3 часа в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

8.1.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

8.1.12. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных настоящим коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором, Председатель, его заместители и члены

профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом Б п. 3 и п. 5 (ст. 81 ТК РФ) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.2.3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.2.4. Принимать локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в соответствии со статьей 8 ТК РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников образовательных учреждений;
- положение о стимулировании работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- тарификационные списки;
- график отпусков;
- график сменности;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

8.2.5. Признавать работу в качестве председателя организации профсоюза и в составе ее выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников, и их аттестации.

8.2.6. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных профсоюзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ. 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 в размере 1% на счет первичной профсоюзной организации на основании письменного заявления (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.

9.6. Содействовать улучшению условий труда.

9.7. Осуществлять оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза.

9.8. Выделять членам профсоюза материальную помощь из средств районной и первичной организаций (в соответствии с Положениями районной и первичной профсоюзной организаций о премировании и оказании материальной помощи членам профсоюза (Приложение № 7).

9.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

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

10.2. Стороны Коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.4. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляют обе стороны договора. Отчет о выполнении Коллективного договора проводится сторонами на общем собрании работающих 1 раз в год.

10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.6. 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 коллективом крайней меры их разрешения- забастовки.

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового Коллективного договора.

ПРИНЯТО:
На заседании Профкома
МБДОУ д/с «СКАЗКА»
Протокол № ____
От «__» _____ 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:
Председатель Профкома
МБДОУ д/с «СКАЗКА»

Л.Р.Касимова
«__» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и оказании материальной помощи
членам профсоюза МБДОУ д/с «Сказка».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи членам профсоюза МБДОУ д/с «Сказка» (далее – Положение) определяет условия премирования, виды, размер и порядок оказания материальной помощи членам профсоюза МБДОУ д/с «Сказка» (далее – членам профсоюза).
- 1.2. Положение разработано с целью усиления мотивации членства профсоюза и оказания материальной помощи членам профсоюза.
- 1.3. Все выплаты производятся в пределах сметы расходов из средств профсоюзной организации, т.е. из средств отчисленных профсоюзных взносов.
- 1.4. Размер выплат утверждается на заседании Профкома ежегодно в начале календарного года и может изменяться в зависимости увеличения (уменьшения) поступлений профсоюзных взносов или другим причинам.

2. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 2.1. Члены профсоюза могут награждаться за активную работу в Профсоюзе благодарственными письмами, грамотами и поощряться материально.
- Благодарственное письмо Первичной профсоюзной организации – 300 рублей
 - Грамота Первичной профсоюзной организации – 500 рублей
- 2.2. Поощрение за высокие результаты по итогам профсоюзных конкурсов, выставок, соревнований, организуемых Первичной профсоюзной организацией – до 500 рублей.
- 2.3. Члены Профсоюза могут награждаться и поощряться к праздничной и юбилейной дате.

3. ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИРОВАНИЯ

Члены профсоюза могут получить поощрение (премирование):

- 3.1. В связи с празднованием Дня учителя. Размер выплат утверждается на заседании Профкома.

4.ВИДЫ И РАЗМЕР МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

Членам профсоюза оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 4.1. Окончание детьми 9 и 11 класса школы (если уходят из школы):
- 200 рублей при стаже в профсоюзе от 1 до 3 лет;
 - 400 рублей при стаже в профсоюзе более 3 лет.
- 4.2. В связи с поступлением ребенка в 1 класс школы:
- 200 рублей при стаже в профсоюзе от 1 до 3 лет;
 - 400 рублей при стаже в профсоюзе более 3 лет.
- 4.3. При длительной нетрудоспособности и приобретении дорогостоящих лекарственных препаратов (стоимость одного препарата – до 500 руб.) –20% от стоимости затрат.
- 4.4. При лечении зубов – 10% от стоимости затрат.
- 4.5. При непредвиденных обстоятельствах (одноразовая, согласно списка членов профсоюза, в год 4 человека) – 500 рублей при стаже в профсоюзе более 3 лет.
- 4.10. В связи с круглой датой: 25,30,35,40,45,60,65 лет – 500 рублей.

5. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПРЕМИРОВАНИЯ.

- 5.1. Выплаты производятся по заявлению члена профсоюза с предоставлением подтверждающих документов (договор на оплату услуг, квитанции, товарный чек, рецепт).
- 5.2. Окончательное решение принимается Профкомом МБДОУ д/с «Сказка».

Примерный перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств	Норма выдачи на год (единица, комплект)	№ в типовых отраслевых нормах
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	1.халат х/б; 2.фартук прорезиненный с нагрудником; 3. перчатки резиновые 4.очки защитные	1шт. на 1,5 год дежурный дежурные дежурные	№ 37 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	1. халат х\б 2. рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: 3. сапоги резиновые 4. перчатки резиновые	1 штука 6 пар 1 пара 2 пары	№ 84 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
3.	Дворник	1. костюм х/б 2. фартук х/б с нагрудником 3. рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: 4. куртка на утепленной прокладке 5. валенки 6. галоши на валенки В остальное время дополнительно: плащ непромокаемый	1штука 1 штука 6 пар 1 шт. на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года	№ 20 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
4.	Библиотекарь	1.халат х/б	1 штука	№50 ТОН Постан. Минтруда РФ от 05.12.1997г.№ 66
5.	Оператор котельной	При работе в котельной, работающей на жидком топливе: 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.Рукавицы комбинированные или 3.Перчатки с полимерным покрытием 4.Очки защитные При работе в котельной, работающей на газе: 5.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	1 штука 12 пар 12пар до износа 1 штука	№ 52 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал.	1. халат х/б 2. шапочка х/б 3. перчатки резиновые	1 штука 1 штука 2 пары	№1 ОН Приказ Мин. Здравоохранения СССР от 29.01.1988г. №65
7.	Гардеробщик	1. комбинезон х/б	1 штука	№ 12 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
8.	Машинист (кочегар) котельной на твердом минеральном топливе при ручной загрузке	1. костюм х/б с огнезащитной пропиткой 2. ботинки кожаные 3. рукавицы комбинированные 4. очки защитные 5. респиратор	1 штука 1 пара 6 пар до износа до износа	№ 44 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
9.	Столяр	1. костюм вискозно-лавсановый 2. фартук х/б	1 штука 2 штуки	№ 79 ТОН Приказ Минздравсоц.

		3. рукавицы комбинированные	4 пары	Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
10	Повар, шеф-повар	1. костюм х/б 2. полотенце для лица 3. колпак х/б	2штуки 2 штуки 2 штуки	№12 ОН Приказ Мин. ЗдравСССР от 29.01.1988г.№65
11	Подсобный рабочий кухни	1. фартук клеенчатый с нагрудником 2. колпак х/б 3. халат х/б	2 штуки 3 шт. на 2 года 3 шт. на 2 года	№16 ОН Приказ Мин. ЗдравСССР от 29.01.1988г. №65
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. костюм х/б 2. фартук прорезиненный с нагрудником 3. сапоги резиновые 4. рукавицы комбинированные 5. перчатки резиновые	1 штука 2 штуки 1 пара 4 пары Дежурные	№ 46 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1. полукомбинезон х/б 2. перчатки диэлектрические 3. галоши диэлектрические	1 штука дежурные дежурные	№ 91 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
14	Слесарь-сантехник	1.Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой 2.Сапоги резиновые 3.Рукавицы комбинированные или 4.Перчатки с полимерным покрытием 5.Перчатки резиновые 6.Противогаз	1 шт.на 1,5 года 1 пара 6 пар 6 пар дежурные дежурный	№ 73 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
15	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1.Костюм брезентовый или 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 4.Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 1 пара 4 пары 4 пары	№ 64 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н

Примерный Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их моющими и обезвреживающими средствами.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств защиты и моющих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	№ в типовых отраслевых нормах
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
3.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
4.	Библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
5.	Оператор котельной	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал.	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
7.	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
8.	Машинист (кочегар) котельной на твердом минераль-ном топливе при ручной загрузке	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
9.	Столяр	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
10.	Повар, шеф-повар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
11.	Подсобный рабочий кухни	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
12.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
14.	Слесарь-сантехник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
15.	Рабочий по	Мыло или жидкие	200 г (мыло туалетное) или	Приказ Минздравсоц

благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	моющие средства	250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
--	-----------------	--	---------------------------------------

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

Приложение № 5

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (извлечения из Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Аппаратчик химводоочистки, занятый: а) ведением процесса хлорирования б) выполнением других работ по химической очистке воды	А) 12 рабочих дней Б) 6 рабочих дней
2	Машинистка, работающая на пишущей машинке	6 рабочих дней
3	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6 рабочих дней
4	Машинист (кочегар) котельной работающей на твердом топливе: А) при загрузке топлива вручную Б) при механизированной загрузке	А) 12 рабочих дней Б) 6 рабочих дней
5	Оператор копировальных и множительных машин	6 рабочих дней
6	Повар, работающий у плиты	6 рабочих дней
7	Рабочие прачечных, занятые: А) в стиральном цехе или отделении Б) на стирке и замочке заразного белья и спецодежды В) на стирке и замочке вручную	А) 6 рабочих дней Б) 12 рабочих дней В) 12 рабочих дней
8	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	6 рабочих дней
9	Врач, средний и младший медицинский персонал учреждений просвещения для детей с физическими дефектами или поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12 рабочих дней
10	Врач, средний и младший медицинский и обслуживающий персонал учреждений просвещения для умственно отсталых детей и умственно отсталых детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детских домов-интернатов для слепых, глухонемых детей, для детей больных туберкулезом	30 рабочих дней
11	Врач учреждений здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха	12 рабочих дней
12	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения, няня (санитарка-няня) в детских яслях и ясельных группах яслей-садов	12 рабочих дней
13	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12 рабочих дней

Приложение № 6

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, за которые устанавливается доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере 12 % должностного оклада (ставки).
(Утверждены приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579)

1. Репрографические работы на множительных аппаратах.
2. Работы проводимые в теплицах в условиях повышенной температуры и влажности.
3. Работы связанные с топкой, шуровкой, очистки от золы и шлака печей.


4. Стирка, сушка, глажение спецодежды.
5. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки.
6. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
7. Работа на установках ВЧ, СВЧ, УВЧ.
8. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, птицы, резкой лука, опалкой птицы.
9. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
10. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
11. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
12. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
13. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
14. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте.
15. Работа за дисплеями ЭВМ.
16. Работа на деревообрабатывающих станках
17. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Приложение № 8

	различных ЧС		Ежегодно	Воспитатели, медсестра
5.2.	Учебные занятия по основам безопасности и оказанию первой помощи			

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
Новскова С.В.
(подпись, Ф.И.О.)




2022 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
Касимова Л.Р.
(подпись, Ф.И.О.)

2022 г.

Прошкорова
Крошкорова
20 (двадцать) листов
подписано



Прошкорова

