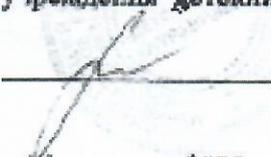


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ,
детский сад «Журавушка»
663513 Малекский район с. Нарва, ул. Кравченко 59
т.п.(39149) 35-168

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020-2023 годы

От работодателя:

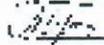
Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Журавушка»


Л.Н. Рыженкова

«16» января 2020г

От работников:

Председатель Совета трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
«Журавушка»


Т.М. Потелушко

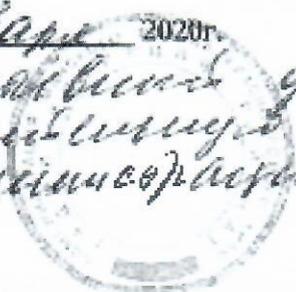
«16» января 2020г

Регистрационный № 718

Подписан:

«13» января 2020г

*Формирован договор коллектив.
учреждения зарегистрирован
в Едином реестре Малекского района.*



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБСУЖДЕН
И УТВЕРЖДЕН НА СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МБДОУ детский сад «Журавушка»
ПРОТОКОЛ № 1 от «16» января 2020г

Протокол, подготовленный и скрепленный
печатным (или электронным) способом

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1	Общие положения	3
2	Обязательства сторон Коллективного договора	4
3	Развитие социального партнерства	5
4	Трудовые отношения	6
5	Оплата труда и нормы труда	6
6	Рабочее время и время отдыха	9
7	Условия и охрана труда	11
8	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	12
9	Социальные гарантии, льготы, компенсации	13
10	Гарантии прав совета трудового коллектива и членов Совета	13
11	Пожарная безопасность	13
12	Контроль за выполнением Коллективного договора	14
13	План мероприятий по улучшению условий и охраны труда	15

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад «Журавушка» Манского района Красноярского края.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края;
Отраслевое соглашение по учреждениям (организациям), находящимся в ведении Министерства образования и науки Красноярского края;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

работники учреждения (далее – работники), в лице их полномочного представителя – совета трудового коллектива в лице председателя Попелушко Татьяны Михайловны (далее – Совет);

Администрация учреждения в лице их полномочного представителя заведующего Рыженковой Любови Николаевны муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Журавушка» (далее -Работодатель).

1.3. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных:

- трудовым законодательством,
- Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – ДОО) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников учреждения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания с 16.01.2020г до 16.01.2023г, действует в течении 3-х лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до окончания срока действия Коллективного договора.

II. Обязательства сторон Коллективного договора.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, краевых целевых программ в области образования.

2.1.2. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, фестивалей и смотров на уровне образовательного учреждения.

2.2. Работодатель учреждения:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждения в пределах фактического наличия бюджетных средств.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Обеспечивает участие представителей Совета трудового коллектива в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников на соответствие педагогических работников занимаемым должностям. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями. Самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность

2.2.3. Предоставляет Совету по его запросам информацию

- о численности,
- о составе работников,
- о системе оплаты труда,
- о размере средней заработной платы,
- об иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников,
- об объеме задолженности по выплате заработной платы,
- о показателях по условиям и охране труда,
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников,
- о принятых администрацией решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности учреждения,
- другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Совета принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников учреждения.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Совета при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения выборного органа Совета трудового коллектива при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

2.3. Совет трудового коллектива:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.3.2. Оказывает членам Совета помощь в вопросах применения трудового законодательства, помощь Работодателю в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, помощь Работодателю в заключение коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Обращается к Работодателю с предложениями о принятии локальных нормативных правовых актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников учреждения.

III. Развитие социального партнерства.

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в учреждении.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе по регулированию социально-трудовых отношений.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в учреждении.

Обеспечивать участие представителей другой стороны настоящего Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Осуществлять в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом советом трудового коллектива.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.8. Осуществлению в учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждения в связи с изменением типа учреждения с участием выборного органа совета трудового коллектива.

3.2. Стороны согласились регулярно информировать работников о промежуточных и итоговых результатах выполнения настоящего Коллективного договора.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3. Представители администрации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять другую педагогическую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников учреждения пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю.

4.3. Работодатель и Совет договорились:

4.3.1. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (статья 74 ТК РФ), осуществлять выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка за счет средств оплаты труда в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях (ТК РФ, статья 178, абзац 3 дефис 6)

4.3.2. Помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ определить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работников, проработавших в учреждении и организациях системы образования свыше 10 лет;
- работников предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

V. Оплата труда и нормы труда

5. При регулировании оплаты труда Работодатель МБДОУ детский сад «Журавушка» и Совет исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Манского района, утверждённым Постановлением администрации Манского района, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

5.1.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. По результатам специальной оценки условий труда.

5.1.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, а, именно, выше на 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. День выплаты заработной платы 8, 17 числа каждого месяца.

5.2.2. 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.

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.

5.2.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. От не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.2.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.5. Учреждение определяет виды и размеры выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и другие выплаты стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением учреждения об оплате труда работников.

5.2.6. Стимулирование работников и оказание материальной помощи производится с учетом мнения выборного органа- совета трудового коллектива учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2.7. Работодатель сохраняет за работниками учреждения (статья 414 ТК РФ), участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя или учредителя,

- место работы и должность
- среднемесячную заработную плату.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

Работникам, не участвующим в забастовке, но, в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ.

Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5.2.8. Работодатель сохраняет за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников учреждений исходят из того, что:

5.3.1. Молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях Манского района, если они прожили не менее 5 лет в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или в районах, где выплачивается процентная надбавка к заработной плате.

5.3.2. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536)

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.4. 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.

5.5. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, установлением тарификации, порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, порядком установления выплат стимулирующего характера, выплатой премий работникам учреждений.

5.6. Стороны договорились,

5.6.1. Новая система оплаты труда устанавливается с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива.

5.6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) персональные выплаты;
- д) выплаты по итогам работы.

5.6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Работодателя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.6.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда

молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.6.6. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

5.6.7. Совместно проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию локальных нормативных правовых актов, регламентирующих новые условия оплаты труда.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов и регулируется Приказом Минобнауки РФ от 22.12.2014г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, приложением к настоящему Коллективному договору, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536.

6.1.3. Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного органа совета трудового коллектива по письменному распоряжению руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней обслуживающему персоналу.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 « О ежегодных основных, удлиненных оплачиваемых отпусках »

- продолжительностью 42 календарных дня предоставляется руководителю образовательной организации, старшему воспитателю, воспитателям групп, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу .

6.1.5. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изменениями и дополнениями), работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

6.1.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа советом трудового коллектива.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению руководителя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и руководителем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска предоставляется работнику.

6.1.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.1.8. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с специальной оценкой условий труда.

6.1.9. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Руководитель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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 обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника- до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 5 дней.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.1.10. Работнику (ст. 263 ТК РФ), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

6.1.11. Педагогические работники учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и

условия, предоставления которого определяются положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Манского района длительного отпуска сроком до одного года, утверждаемым правовым актом .

VII. Условия и охрана труда.

7.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. Работодатель принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждении в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ .

7.2.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работающими и воспитанниками.

7.2.2. Информировывает Совет в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.3 Работодатель в соответствии с требованиями действующего законодательства:

7.3.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % (из них 0,1 % на проведение спец.оценке по условиям труда).

7.3.2. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.3. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Совета в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, и воспитанниками в учреждении. Представляет информацию в совет трудового коллектива о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.4. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (согласно Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств и стандарта безопасности «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»), а также осуществляют компенсационных выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, согласно Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

7.3.5. Организует обучение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда совета трудового коллектива

7.4. Обеспечивать право на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогическим работникам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников.

8.1.3. Координирует деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала учреждения, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Информировать Совет не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в учреждении ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в учреждении заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров в учреждении, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу совету трудовому коллективу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения;

или сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней.

8.4.2. Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, фестивалей и смотров.

8.5. Работодатель:

8.5.1. Проводит консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

8.5.2. Обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

8.5.3. Предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

8.5.4. Не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца;

8.5.5. Предоставляет приоритетное право приема на работу работникам, ранее уволенным из данного учреждения в связи с сокращением численности или штата, при появлении в учреждении вакансий;

8.5.6. Определяет порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

8.5.7. Создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

9.2. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Х. Гарантии прав совета трудового коллектива и членов Совета

10.1 Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

10.2. Безвозмездно предоставлять совету трудового коллектива объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.3. Предоставлять совету выборному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания и другим социально-экономическим вопросам.

10.4. Содействовать выборному совету в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждений о деятельности Совета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

ХІ. Пожарная безопасность

11.1 Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

11.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

11.1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

11.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,

11.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения,

11.1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

11.1.6. Организует и проводит в образовательном учреждении изучения "Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций".

11.1.7. Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в подсобных помещениях в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции пищеблока и вспомогательных помещений.

11.1.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах,

11.1.9. Осуществляет систематические осмотры территории ДОУ по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию ДОУ). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении.

11.1.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

ХII. Контроль за выполнением Коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия в порядке, установленном сторонами настоящего Коллективного договора.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на заседании выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников учреждения.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

ХII. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения
1	Организация обучения, проверок знаний по охране труда (Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации, утвержденный совместным постановлением Минтруда и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29)	по мере необходимости, 1 раз в 3 года
2	Проведение инструктажей по охране труда: -вводный инструктаж; - первичный инструктаж на рабочем месте; - повторный; - целевой	по мере необходимости
3	Оборудование уголка (стенда) по охране труда, обновление информации	постоянно
4	Пересмотр устаревших инструкций по охране труда, разработка новых	по мере необходимости, 1 раз в 5 лет
5	Организация и учет расследования несчастных случаев на производстве по форме Н-1 (постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 года № 73)	по мере необходимости
6	Приобретение спецодежды	ежегодно
7	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами	в течение года
8	Проведение периодических медосмотров (обследований), флюорографических обследований работников (приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н).	1 раз в год

9	Приобретение и пополнение медицинской аптечки	ежегодно
10	Составление графика, подготовка и проведение мероприятий по специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ)	1 раз в пять лет и по мере необходимости
11	Зарядка огнетушителей (10 штук)	один раз в два года и по мере необходимости
12	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	ежегодно
13	Промывка, опрессовка, гидравлические испытания системы отопления.	ежегодно

Заведующий МБДОУ детский сад
«Журавушка»

Л.Н. Рыженкова

Председатель совета трудового коллектива
МБДОУ детский сад «Журавушка»

Т.М. Попелушко

«16» января 2020г

«16» января 2020г