

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Детский сад комбинированного вида №95»**

на 2019- 2022 гг.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые и иные, связанные с ними отношения в дошкольной образовательной организации (далее - ДОО) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

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»;

Закон Воронежской области от 29.04.1998 № 40-11-ОЗ «О социальном партнерстве»;

Трехстороннее соглашение между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2017 -2019;

Отраслевое соглашение между Департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы;

Соглашение между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.4. Структура коллективного договора определена ст. 41 Трудового кодекса РФ.

1.5. Представителями являются: от имени работодателя - заведующий МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 95» Мазаева Марина Александровна, от имени работников - профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 95» (далее профком), являющийся первичной профсоюзной организацией профсоюза работников народного образования РФ в лице председателя профсоюзного комитета Азаровой Инной Петровной.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 26.02.2019г. и действует по 25.02.2022г. включительно.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на

срок не более трёх лет.

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

1.9. При реорганизации ДОО в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и (или) изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и (или) дополнения, подписанные представителями сторон, оформляются дополнением к коллективному договору и доводятся до всех сотрудников ДОО под подпись.

1.13. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнения принятых на себя обязательств.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а так же соответствующими органами по труду.

1.16. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в соответствии с федеральным законом.

II. КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице профсоюзного комитета.

Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной

организации профсоюза работников народного образования и науки РФ единственным представителем работников.

Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива во всех переговорных моментах, выступает инициатором заключения коллективного договора, защищает законные интересы работников, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора, а так же правовую помощь работникам ДОО.

2.2. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделённых определёнными полномочиями представителей сторон.

Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

2.5. Работодатель в течение 7-ми дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2.6. Профсоюзный комитет принимает меры, направленные на повышение производительности и качества труда, укрепление трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, создание и развитие системы трудового и профессионального образования.

Обязуется проводить соответствующую работу по обеспечению соблюдения правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ДОО.

Содействует улучшению условий труда, быта, отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

Организовывает физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников.

2.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, своевременностью выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ, принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ДОО.

2.8. Профсоюз обеспечивает правовую и консультационную помощь работникам в вопросах трудового права, занятости, оплаты труда.

2.9. Представитель профсоюзного комитета включается в состав аттестационной комиссии при проведении аттестационных мероприятий на подтверждение соответствия занимаемой должности.

2.10. Профсоюзный комитет информирует членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.11. Профсоюзный комитет ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

2.12. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета во всех случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению численности или штата работников (п. 2, ст. 81); недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3, ст. 81), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ч. 2, ст. 82);

- привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99); привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113); разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105);

- составление графика сменности (ч. 3, ст. 103); утверждение графика отпусков (ч. 1, ст. 123); утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2, ст. 136); установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч. 2, ст. 135), установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч. 1, ст. 144);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (ч. 3, ст. 147); конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч. 2, ст. 154);

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ч. 4, ст. 180); применение дисциплинарного взыскания (ч. 3, ст. 193); разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников; установление форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (ч. 3, ст. 196).

2.13. Работодатель предоставляет работникам возможность участия в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством.

2.14. Работодатель не препятствует представителям профсоюза работников народного образования и науки РФ посещать организацию, для реализации задач и предоставленных законодательством прав.

2.15. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения для организации своих мероприятий, а так же оплачиваемое время (не более 4 часов в месяц) для выполнения общественных обязанностей.

2.16. Работодатель рассматривает представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах указанным органам.

2.17. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счёт профсоюзных организаций средств, в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а так же работников – не членов профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

2.18. Работодатель информирует трудовой коллектив и (или) профсоюзный комитет: о перспективах развития организации, об изменениях её структуры, о расходовании бюджетных и внебюджетных средств на нужды организации.

III. ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении;
- организовать административно-общественный контроль за соблюдением требований охраны труда в учреждении;
- своевременно проводить специальную оценку условий труда и информировать работников о её результатах;
- проводить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;
- проводить обучение по санитарному минимуму;
- предоставлять работникам время для обязательного прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка, в случаях установленных законодательством РФ;
- инициировать создание на паритетной основе комитетов (комиссий по охране труда);

– создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по ОТ и уполномоченными (доверенными) лицами по ОТ их функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

– предоставлять оплачиваемое время (не более 4 часов в месяц) для выполнения вышеуказанных общественных обязанностей;

– проводить их обучение и проверку знаний по ОТ с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

– увольнение уполномоченного (доверенного) лица по ОТ по инициативе работодателя допускается, только с предварительного согласия профсоюза;

– предусмотреть выплаты стимулирующего характера уполномоченному по ОТ за качественную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в пределах фонда оплаты труда);

– способствовать прохождению производственной практики студентам учебных заведений по специальностям, необходимым в учреждении, а так же по специальностям в сфере охраны труда;

– с целью привлечения квалифицированных кадров для улучшения работы по ОТ устанавливать работникам (специалистам) служб охраны труда стимулирующие доплаты и надбавки;

– принимать действенные меры по охране труда:

– внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

– своевременно приобретать и выдавать качественную и сертифицированную, требуемых размеров спецодежду, смывающие и обезвреживающие средства, а так же другие средства защиты;

– обеспечивать хранение, своевременную стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт выданных работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;

– при формировании комиссий по приемке в эксплуатацию товаров, работ и услуг привлекать в их состав представителей профсоюзов;

– обеспечивать проведение производственного контроля в области охраны окружающей среды.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять общественный контроль за условиями труда и соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда в учреждении. В случае выявления нарушений направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений, в том числе о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работника;

– избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивать им методическую помощь и руководство, организовывать их

обучение;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета;

- защищать интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, получивших профессиональные заболевания;

- способствовать эффективной работе систем управления ОТ;

- поддерживать организационные меры работодателя по профилактике производственного травматизма, информированию персонала о недопустимости нарушений правил внутреннего распорядка и охраны труда, а так же необходимости строгого исполнения требований технологического процесса;

- осуществлять общественный контроль за финансированием и реализацией мероприятий по охране труда.

3.3. Работодатель и профсоюз совместно обязуются:

- проводить своевременное обследование и подготовку к летнему оздоровительному сезону территории прогулочных площадок ДОО на предмет их безопасности;

- осуществлять разработку и выполнение мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а так же на сокращение численности работников, занятых в условиях, не отвечающим санитарно-гигиеническим нормам;

- принимать участие в обучающих семинарах по вопросам охраны труда и охраны окружающей среды, конкурсах «На лучшую организацию работы в области ОТ» на звание «Лучший уполномоченный (доверенное лицо) по ОТ», «Лучший работник службы ОТ», проведении «Дней ОТ», «Месячников ОТ» «Дней защиты от экологической опасности» и др. экологических акциях, конкурсах и семинарах, организованных на уровне области, муниципалитета, района;

- содействовать работе уполномоченного (доверенного лица) по ОТ.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Работодатель создает условия для профессионального роста работников, для творческой, плодотворной работы творческих групп, методических объединений работников внутри ДОО.

4.2. Работодатель преимущественно использует потенциал профессиональных образовательных организаций Воронежской области для переподготовки и повышения квалификации кадров на договорной основе.

4.3. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников ДОО не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года через систему программ дополнительного профессионального образования.

4.4. Во время прохождения аттестации работника в аттестационную

комиссию включается представитель профсоюзного комитета.

4.5. Работодатель организует подготовку к проведению аттестации педагогических работников в соответствии с действующим порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4.6. Работодатель устанавливает работникам постоянно повышающий коэффициент, соответствующий полученным квалификационным категориям со дня принятия приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия о присвоении квалификационной категории.

4.7. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. N 276)

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель представляет гарантии и компенсации в области социально-трудовых отношений согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и настоящему коллективному договору.

5.2. Работодатель обеспечивает выполнение Федеральных законов «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «Об основах обязательного социального страхования», «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд медицинского страхования», «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в том числе:

- своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование;

- регистрацию в системе обязательного пенсионного страхования всех работающих;

- представление в законодательно установленные сроки расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам;

- представление сведений индивидуального (персонифицированного) учета по итогам отчетных периодов и для начисления пенсии;

- ежемесячное исчисление, удержание и перечисление дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в бюджет пенсионного фонда РФ;

- своевременную уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- своевременную уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- представление в территориальные органы Фонда социального страхования РФ в установленном порядке расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам;

- своевременное назначение и выплату работникам пособий по обязательному страхованию.

5.3. Работодатель принимает меры по учету, ведению и хранению первичных кадровых документов о специальном страховом стаже, дающем право на досрочное пенсионное обеспечение работников. При этом обеспечивает соответствие наименования должностей, профессий или специальностей требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующем положении профессиональных стандартов.

5.4. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, подтверждающих трудовой стаж и заработную плату работников, осуществляет передачу архивов правопреемникам, а в случае ликвидации учреждения – архивным органам.

5.5. Работодатель представляет в территориальные органы Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах. В том числе при ликвидации учреждения, а копии индивидуальных сведений каждому работнику.

5.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 175 Трудового кодекса РФ.

5.7. Работодатель в случае предполагаемого массового сокращения работников информирует профсоюз, службу занятости не менее чем за три месяца и разрабатывают совместные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам, в семье которых два или более иждивенцев;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, проявившим педагогическое мастерство и новаторство;
- педагогическим работникам, не проявлявшим симптомы «эмоционального выгорания» несмотря на большой стаж работы в системе образования или в данном дошкольном учреждении;
- работникам предпенсионного возраста - за 2 года до выхода на пенсию по старости.

5.8. Увольнение по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) председателя профсоюзного комитета ДОО, не освобожденного от основной работы допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение вышеуказанного работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.9. Работники ДОО освобождаются от оплаты за присмотр и уход за их детьми дошкольного возраста в ДОО на основании постановления администрации городского округа г. Воронеж.

5.10. Работники ДОО обеспечиваются санитарно-курортными путёвками за счёт средств социального страхования, средств добровольного медицинского страхования, профсоюзных средств.

5.11. Обеспечение детей работников ДОО путёвками в летние оздоровительные лагеря за счёт средств социального страхования (процент оплаты путёвки в оздоровительные лагеря, определяется нормативными актами администрации городского округа г. Воронежа).

5.12. Обеспечение новогодними подарками детей работников организации, являющихся членами профсоюза, осуществляется за счет профсоюзных средств.

5.13. Порядок возмещения вреда, причинённого работникам или же полученного профессионального заболевания, регулируется: Гражданским Кодексом РФ, Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве".

5.14. В целях материальной поддержки работников при сокращении численности штатов до наступления срока увольнения, работодатель:

- предупреждает работников не позднее, чем за 2 (два) месяца;
- по соглашению с работниками, имеет право перевести их на режим неполного рабочего времени, для самостоятельного поиска работы;

– предусматривает выплату компенсации (ст.178 ТК РФ).

5.15. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров в учреждении работодатель, устанавливает доплату в соответствии с локальным актом учреждения «Положение об оплате труда работников».

5.16. В целях повышения социальной защищенности работников при наличии экономии фонда заработной платы, в учреждении предусмотрены следующие выплаты социального характера:

– материальная помощь:

– в случае смерти работника ДОО или его близких родственников (мать, отец, дочь, сын, супруг) в размере одного оклада из ПКГ (профессионально-квалификационным группам работников);

– единовременная выплата:

– к юбилейным датам (50, 55, 60 лет для женщин и 55, 60, 65 лет для мужчин), работникам, имеющим непрерывный стаж работы в ДОО не менее 7 лет в размере одного оклада из ПКГ (профессионально-квалификационным группам работников);

– денежное вознаграждение при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости, в размере одной среднемесячной заработной платы, работникам, имеющим непрерывный стаж работы в ДОО не менее 10 лет.

5.17. В ДОО устанавливаются следующие нормативы морального стимулирования:

– звание лучший сотрудник;

– объявление благодарности;

– премирование;

– награждение ценным подарком;

– награждение грамотой (почётной грамотой) ДОО.

5.18. Педагогический совет, собрание трудового коллектива, родительский комитет, профсоюзный комитет по согласованию с работодателем могут направлять ходатайство о награждении лучших работников грамотами (почетными грамотами) и (или) наградами:

– Управы Левобережного района городского округа город Воронеж;

– Управление образования и молодежной политики г. Воронежа;

– Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области;

– Администрации городского округа город Воронеж;

– Воронежской городской Думы;

– Воронежской областной Думы;

– Администрации Воронежской области;

– Министерства Просвещения РФ;

– иные органы муниципальной, областной, государственной власти.

Ходатайства направляются в соответствии с выделяемой квотой.

VI. ФОРМЫ, СИСТЕМА И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда. Формы, система и размер оплаты труда определяются действующим «Положением об оплате труда работников».

6.2. Работодатель обязан выполнять нормы законов Российской Федерации и других нормативных правовых актов по оплате труда работников ДОО, а также социальных выплат и компенсаций в пределах выделяемого финансирования.

Работодатель обязан своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные в бюджетах всех уровней и принятых в их исполнении Постановлений Правительства РФ, администрацией области, органов местного самоуправления средств на оплату труда работникам учреждений, иных выплат работающим, охрану труда и другим статьям расходов.

Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы, а так же перечисление страховых взносов по обязательному социальному, медицинскому и пенсионному страхованию и налогу на доходы физических лиц перед остальными платежами.

6.3. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами РФ, Воронежской области, городского округа город Воронеж, содержащими нормы трудового права.

6.4. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего периода, за вторую половину - 5 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:
 - за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера.
- Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, доплата устанавливается в размере 20

процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Экономия средств фонда оплаты труда, направляется на премирование, оказание материальной и единовременной помощи работникам.

6.7. Ежемесячная денежная компенсация для обеспечения педагогических работников книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном, действующим законодательством включена в базовый оклад.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы и отсутствовать на рабочем месте.

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

6.9. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы выплачивается денежная компенсация, которая исчисляется исходя из 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ на сумму задержанных выплат за каждый день просрочки.

6.10. Время простоя оплачивается в следующем порядке:

- по вине работодателя - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника рассчитанных пропорционально времени простоя;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника - не менее 2/3 оклада работника рассчитанных пропорционально времени простоя;
- по вине работника – не оплачивается.

6.11. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.13. Педагогическому работнику, не освобожденному от основной работы и выполняющим дополнительную работу в должности председателя профсоюзного комитета производится доплата к заработной плате, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается в локальном акте учреждения «Положение о заработной плате».

6.14. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения.

6.15. Приказы руководителя учреждения об установлении компенсационных, стимулирующих выплат, премий, осуществление единовременной выплаты, оказание материальной помощи издаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.16. В период отмены занятий по санитарно – эпидемиологическим,

климатическим основаниям – работники по взаимному согласию сторон на условиях дополнительного соглашения могут быть привлечены к работам не входящим в круг их должностных обязанностей, направленных на обеспечение функционирования ДОО.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ

7.1. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются уставом, «Правилами внутреннего трудового распорядка», графиком сменности, расписанием образовательной деятельности и «Режимом дня воспитанников», разрабатываемых в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Работники, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 28 календарных дней

7.3. Педагогическим работникам, руководителю, заместителю руководителя (при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью) предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск, размер которого определяется постановлением правительства РФ от 14.05.2015г. № 466.

7.4. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок предоставления отпуска регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы. Длительный отпуск сроком до 1 года оплате не подлежит.

Разделение длительного отпуска на части, продление на основании предоставления листка нетрудоспособности присоединение длительного отпуска к ежегодному удлиненному оплачиваемому отпуску не предусмотрено.

Предоставление длительного отпуска работнику, работающему по совместительству, не предусмотрено.

Работнику необходимо подать заявление на предоставление длительного отпуска сроком до 1 года не позднее, чем за 2 месяца до начала календарного года.

7.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник письменно извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

Выплата отпускных осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала

отпуска.

7.6. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и профсоюзного комитета.

7.7. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

7.8. Работодатель предусматривает дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

- работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день - 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ);
- заведующий ДОО
- заместителю заведующего по ВПР
- добровольным пожарным, включенным в реестр и привлекаемым к суточному дежурству - 3 календарных дня (№ 100-ФЗ от 06.05.2011г. ст. 18).

Перечень должностей этих работников определяется в локальном акте учреждения «Правила внутреннего трудового распорядка».

7.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится или продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

7.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

7.12. Денежная компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

7.13. Стороны пришли к соглашению, что работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон следующим категориям работников:

- работник, имеющий двух и более детей в возрасте до 14 лет — до 14 (четырнадцати) календарных дней в год;
- одинокий родитель, воспитывающий ребёнка в возрасте до 14 лет – до 14 (четырнадцати) календарных дней в год;
- работник, имеющий ребёнка-первоклассника – 1 календарный день (1 сентября);

– для решения неотложных вопросов — до 3 (трех) календарных дней в год.

7.14. Стороны пришли к соглашению, что при наличии фонда оплаты труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, работникам ДОО может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника, в следующих случаях:

– смерть близкого родственника (отец, мать, дочь, сын, супруг) - 3 (три) календарных дня;

– рождение ребёнка (мужу) – 2 (два) календарных дня;

– бракосочетание (впервые) – 2 (два) календарных дня;

– бракосочетание (впервые) детей работников – 2 (два) календарных дня;

– проводы детей в армию – 2 (два) календарных дня;

– не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации - 2 (два) календарных дня.

Отпуск предоставляется на день события и последующий (предыдущий) день.

Перечень документов, приложений:

1. Мероприятия по охране труда (приложение №1).

Подписи сторон:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №95»

Мазаева М.А.

«25» 02 20 19 г.



М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации воспитатель И.П.Азарова

«25» 02 20 19 г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЕ ТРУДА

№	Мероприятия	Срок	Ответственные
1	Проводить вводный инструктаж с вновь поступившими сотрудниками. Знакомить сотрудников с инструкциями, приказами под роспись.	При приеме на работу	Заведующий ДОО
2	Систематически проводить инструктаж с сотрудниками по ОТ и ТБ. Иметь инструкции на рабочих местах.	2 раза в год	Ответственный по ОТ
3	Систематически проводить инструктаж с сотрудниками по охране жизни и здоровья детей (ОЖиЗД).	2 раза в год	Ответственный за проведение обучения по ОЖиЗД
4	Систематически проводить инструктаж с сотрудниками по ПБ	2 раза в год	Ответственный по ПБ
5	Систематически проводить инструктаж с сотрудниками по ГО	2 раза в год	Рук-ль занятий по ГО
6	Осуществлять проверку знаний по ОТ.	1 раз в 3 года	Ответственный по ОТ
7	Осуществлять проверку знаний по ОЖиЗД.	1 раз в 3 года	Ответственный за проведение обучения по ОЖиЗД
8	Осуществлять проверку знаний по ПБ.	1 раз в 3 года	Ответственный по ПБ
9	Осуществлять проверку знаний по ГО.	1 раз в 3 года	Рук-ль занятий по ГО
10	Систематически проверять крепления мебели, полок, экранов для батарей.	2 раза в год	Зав. хозяйством
11	Ремонт и окраска оборудования на игровых площадках, спортивной площадке.	Май	Зав. хозяйством
12	Ремонт окон, входных дверей, кранов, моек, унитазов, мебели, оборудования	По мере необходимости	Рабочий по компл. облс.
13	Посыпать дорожки песком в зимнее время	Ежедневно	Дворник
14	Увлажнять песок в песочнице в летнее время	Ежедневно	Воспитатели
15	Медицинский осмотр сотрудников	II квартал	Ответственный по ОТ
16	Обрезка кустов, посадка молодых саженцев	II квартал	Дворник
17	Приобретение посуды, моющих средств, мебели и т.д.	В соответствии с планом	Зав. хозяйством
18	Контролировать работу комиссии по рассмотрению несчастных случаев.	Январь	Уполномоченный по ОТ
19	Иметь журнал расследования несчастных случаев, оформленный по форме.	Январь	Ответственный по ОТ
20	Вести журнал учёта рабочего времени.	Ежедневно	Делопроизводитель
21	Косметический ремонт групп и помещений.	III квартал	Зав. хозяйством
22	Замена энергосберегающих ламп. Утилизация в соответствии с законодательством	По мере необходимости	Зав. хозяйством
23	Проводить систематический контроль санитарного состояния помещений.	Ежедневно	Мед. персонал
24	Приобретение и выдача средства индивидуальной защиты (СИЗ)	В соответствии с планом	Кастелянша



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,
394077

Тел. (473) 212-70-67 / Факс (473) 273-29-87

e-mail: slzan@govvrn.ru

ОГРН 1093668003615,

ИНН/КПП 3662140580/366201001

*03.04.*2019 № 84-11/ *1608*

На № _____

МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 95»

ул. Волго-Донская, д. 38

г. Воронеж

394008

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 95» на 2019-2022 годы зарегистрирован 02.04.2019.

Регистрационный номер **566 к.**

Заместитель руководителя департамента

Е.В. Маслова

Соколенко
2127084