

Работодатель:
Заведующая МДОУ «Колосок»

В.Д. Канелена

Представитель работников: Председатель
первичной профсоюзной
организации

Е.В. Олейникова

**Коллективный договор
МДОУ детский сад «Колосок»
на 2019 -2021г.**

Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом МДОУ «Колосок» на 2019 - 2021 г.г. прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Малоярославецкой районной администрации.

Регистрационный номер

Заместитель Главы Малоярославецкой
районной администрации

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией МДОУ «Колосок» и работниками МДОУ «Колосок» по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2019-2021 годы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1В коллективные договоры учреждений нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда в установленном законом порядке..

1.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных договоров или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполнившие обязательств, предусмотренных коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.3. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью договора и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждения.

1.4. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с коллективным договором, действующими являются данные решения.

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

В случае реорганизации сторон договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений в настоящий Договор.

1.6 Договор вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2021 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2021года

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентноспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования на период до 2021 года и приоритетных направлений развития образовательной системы РФ, приоритетного национального проекта «Образование».

22. ПРОФСОЮЗ:

22.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений.

22.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

22.3. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров и выполнению обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

22.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗЫ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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

3.1.2 Содействовать осуществлению в учреждениях образования в случаях, предусмотренных законодательством РФ, установления либо изменения условий труда иных социально-экономических условий с учетом мнения выборного профсоюзного органа

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

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела III Трудового кодекса РФ.

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 Ст. 59 Трудового кодекса РФ.

4.1.2 С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается в срок (определенный или неопределенный до пяти лет), установленный соглашением сторон

Заключение срочного трудового договора с руководителями (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работодателя руководителю выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не менее трех средних месячных заработков.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективных договоров, Устава и иных локальных актов учреждений.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный издательством о труде, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2 работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

5. ОПЛАТА И НОРМА ТРУДА .

5.1 Фонд оплаты труда работников формируется из:

5.1.1. Средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

5.1.2. Средств на выплату компенсационного характера, которые определяются:

- для дошкольных учреждений - в размере 5% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

5.1.3. Средств оплаты труда стимулирующего характера, которые определяются в размере 10% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

5.1.4. Средств на премирование, которые определяются в размере 30% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

5.2. На премирование руководителей образовательных учреждений направляется до 55 от общего объема средств на премирование.

5.3. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, заработная плата которых исчисляется в соответствии с Законом Калужской области от 31.12.2004 № 19- 03 « Об оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области», определяется в соответствии с названным Законом.

5.4. Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяется:

- договором или локальными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- руководителям муниципальных образовательных учреждений - с учетом мнения районной (городской) организации Профсоюза.

5.5. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

5.6. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

5.6.1 Выплачивать заработную плату в учреждениях образования не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный в коллективном договоре, а именно: заработная плата выплачивается не позднее 16 числа каждого месяца, аванс выдается не позднее 29 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

5.6.2 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.

5.6.3 .Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТкРФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.6.4 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденные приказом образования СССР от 20.08.90 № 579 (в ред. От 03.01.91 № 1), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных Перечнем.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включённую в указанный перечень, работодатель осуществляет выплату повышенной заработной платы.

Конкретные размеры повышенной заработной платы (конкретные размеры доплат) по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников и предусматриваются в коллективных, трудовых договорах.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Перечень

Работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим.

Виты работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются 7 платы в размере 12 % тарифной ставки.

Прачка - стирка, (ушка и глажение спецодежды. Повар - работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Помощники воспитателя, работа которых связана с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

5.6.5. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором. дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ.

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера

Размеры доплат устанавливаются приказом по учреждению, условия их выплат фиксируются в коллективных договорах, трудовых договорах или локальных актах учреждения. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами.

5.6.6 Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6.7 .Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом, : отказаться от сверхурочных работ.

5.6.8. Специалистам муниципальных образовательных учреждений, работающим в сельской местности, тарифные ставки (оклады) устанавливаются на 25% выше, чем тарифные ставки (оклады) специалистам, работающим в городе, и образуют новые { размеры ставок заработной платы (должностных окладов) при исчислении заработной платы.

5.7. Наполняемость групп в дошкольных образовательных учреждениях, установленная соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм, является предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Повышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения установлением соответствующей доплаты. Размер доплаты работодатель определяет самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа, что закрепляется соответствующим локальным актом, являющимся приложением к коллективному договору.

5.8. Работа педагогического работника дошкольного или иного учреждения образования, в котором предусмотрен непрерывный контроль за воспитанниками, вследствие неявки сменяющего работника, считается сверхурочной, оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за следующие часы - не менее чем в двойном, ст. 152 Трудового кодекса РФ.

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, : доделенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом . о держания и (или) объема дополнительной работы ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Не дот е каются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учетом уровня квалификации замещающего работника

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Оплачивается труд заменяющих ушедших в очередной отпуск работников;
- дошкольных учреждений (заведующих, воспитателей, музыкальных руководителей, медицинских сестер, работников кухни, помощников воспитателей, уборщиц, ночных нянь, рабочих по стирке и ремонту спецодежды).

5.10. Оплата дополнительных отпусков:

а) за работу с вредными условиями труда, а именно — повар, работающий у плиты, прачка механической стирки белья и спецодежды, уборщик санузлов.

6.СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

6.1 . Стороны считают необходимым:

6.1.1. Добиваться включения в закон Калужской области «Об областном бюджете» на соответствующий год ассигнований на оплату и меры социальной поддержки работников образования ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников,

6.1.2. Вносить сроки выплаты заработной платы работникам образовательных учреждений в коллективные договоры.

6.2.1. Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования в соответствии с Постановлением Правительства Калужской области от 27 февраля 2007 г. № 57 « О реализации Закона Калужской области от 27.12.2006 № 274-03 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда» в сфере образования», а также с коллективными договорами образовательных учреждений..

6.2.2. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих выплат, премий и материальной помощи работникам.

6.2.3- Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности работника счет средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п. 2. Законом РФ от 29, декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.4 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА:

6.4.1 Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством РФ.

Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) работников.

7.1.2. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни з: пускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным представителем работодателя с учетом мнения **выборного профсоюзного органа учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.**

Разделение отпуска» предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользуемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст.126 Трудового кодекса РФ).

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

7.1.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется,

Как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным представителем работодателя с учетом.

7.1.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.1.5. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым – неблагоприятным воздействием за здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ перечней таких работ, а минимальной а также продолжительности такого отпуска применяется в порядке, установлено ст.117 Трудового кодекса РФ. *Список производств, цехов, профессий и*

Должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением 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 оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день** «с изменениями и дополнениями).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций

образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется

дополнительный отпуск. Повар,

работающий у плиты - 7 календарных дней.

Прачка механической стирки белья и спецодежды - 7 календарных дней. Уборщик санузлов -7 календарных дней.

7.1.6. Работникам может быть предоставлен трехдневный отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях предусмотренных в коллективном договоре.

7.1.7 Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

7.1.8. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

ОХРАНА ТРУДА

8..3 Руководители образовательных учреждений:

8.3.1 Составляют ежегодную программу дня финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

8.3.4 Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников. Также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

8.3.6. Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	МБЛО	Работы, связанные с загрязнением	400 г.

8.3.8. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.3.9. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.11. Обучают безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктажи по охране труда. организуют прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.3.12. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профзаболеваний.

8.3.13. Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда. информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.3.14. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.3.15. Обеспечивают обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

8.3.16 Выполняют предписания органов госнадзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.3.17. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Предоставляют доплату уполномоченным для выполнения и возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку.

8.3.18. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.4. Профсоюзные организации учреждений образования:

8.4.1. осуществляют общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

8.4.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.

8.4.9. Осуществляют общественный контроль за исполнением программ проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечней: - должностей, работающих на которых бесплатно выдается спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений. _____

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
Передник		1	
Колпак хлопчатобумажный		1	
Ботинки кожаные		1 пара	
2	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
Перчатки резиновые		1	

- должностей, работающих на которых должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности:

- производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительно отпуск за вредные или опасные условия труда и др.

8.4.11. В случаях ухудшения труда (отсутствие нормальной освещенности в групповых комнатах низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых зал нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.5 Стороны Коллективного Договора обязуются содействовать выполнению предписаний и требований технических инспекторов труда внештатных технических

инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья пожарной и экологической безопасности.

9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Министерство:

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

9.2. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:
а) ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;
б) сокращение численности или штата работников учреждений в количестве: - 50% и более от числа работающих в течение 30 календарных дней.

9.2.1. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности работающих в связи с сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и мер по снижению социальной НАПРЯЖЕННОСТИ а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях другой работы.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

9.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют устройство высвобождаемых работников.

9.3.3 В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования на 2019-2021 годы принимают участие в разработке мер по:

- по профессиональному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучки кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;
- Созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

* проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации и компенсаций;

* обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

* сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением, численности или штата, за пользование дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими

условиях по прежнему месту работы;

- Недопущение увольнения работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общего установленного пенсионного возраста), а в случае неизбежности увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации профсоюза не менее чем за два месяца;
- * определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Обязательство Профсоюза:

10.2.1. В целях оказания помощи работникам образовательных учреждений оказывает социальную поддержку членам профсоюза. Совершенствует практику оказания зольной помощи и поощрения профсоюзного актива.

10.3. Стороны признают необходимым:

10.3.1. Аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять на основании положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 №209 « О порядке аттестации педагогических работников в государственных и муниципальных образовательных учреждений»

10.3.2. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестуемых;
- действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждения;
- порядок установления заработной платы за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

10.3.3. Предусматривать в коллективных договорах продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от её вида;
- временное нетрудоспособности
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске (до I года) в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ пунктом 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

10.3.10 Педагогическим работникам, подтверждающим действующую категорию, опытным эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по предписанию руководителя образовательного учреждения и ходатайству профсоюзного комитета.

10.3.16 Стороны вырабатывают совместные предложения, касающиеся:

- установление доплат к пенсиям работникам образования, имеющим отраслевые награды и почетные звания, из бюджетных средств и других источников по согласованию с органами, осуществляющими бюджетное финансирование;

. **сохранения** прав и гарантий по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений, существовавших по состоянию на 31 декабря 2006 г., в соответствии с Законом Калужской области «О внесении изменений и дополнений в закон Калужской области о мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности»

- повышения уровня жизни, оплаты труда, и социальных гарантий работников образовательных учреждений .

10.3.17 Стороны договорились осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в т. ч. перешедшим на пенсию в сельской местности, поселках городского типа, рабочих посёлках.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1 Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные и представители обязаны:

11.1.1 соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных законами:

Трудовым кодексом РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), Федеральным законом от «о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 № 45 -ФЗ) и иными федеральными законами.

11.2. стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.2.1. работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе руководителя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.2.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат, входящих в состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (заместителей руководителей) профсоюзных организаций учреждений согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации, в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ. коллективным договором.

11.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, (освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний созываемым профсоюзом.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в мероприятиях определяются коллективным договором.

11.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избирающимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после Окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено расторжение трудового договора. В этих случаях расторжение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего коллективного договора

11.5. Сторонам рекомендуют:

11 5.1. Перечислять на счет профсоюзной организации учреждения денежные средства для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

11.6. Стороны согласились:

1 1 . 6 . 1 . не дотекать случаев направления работодателем педагогических работников образовательных учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено Постановлением правительства РФ от 26.06.95 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляются сторонами Коллективного договора и их представителями, а также региональными органами исполнительной власти по труду.

Текущий контроль над выполнением Коллективного договора осуществляет отраслевая комиссия по реагированию социально- трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Коллективного договора.

Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд а также начать процедуру коллективного трудового спора

Приложение 9

Порядок

учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа а копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов. Число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя — обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

ПРОТОКОЛ № 2 от 04.10.2018
общего собрания работников МДОУ детский сад «Колосок»
(название образовательного учреждения)

По списку 17 чел.

На заседании присутствует 16 чел.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Принятие коллективного договора **МДОУ** детский сад «Колосок» на 2019 - 2021 годы.

СЛУШАЛИ:

Заведующая Канепена В.Д. ознакомила присутствующих с новым проектом коллективного договора на 2019 - 2021 годы. Был оглашен перечень гарантий при заключении, изменении и расторжении трудового договора; социальные гарантии и льготы работников учреждения; также были оглашены гарантии профсоюзной деятельности. Канепена В.Д.. предложила внести свои возможные предложения по определению критерий по назначению стимулирующих выплат.

ВЫСТУПИЛИ:

Старший воспитатель Олейникова Е.В, предложила внести в коллективный договор в раздел 4 возможность привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

Болдина Т.О. предложила внести несколько критерий по распределению стимулирующего фонда педагогикам, а именно: сделать градацию исполнения ролей: интенсивная роль – 3000 т.р, средняя роль - 2000р., незначительная роль - 1000р.

Тимофеева Л.Ф предложила определить разовое использование ИКТ в образовательном процессе установленной суммой - 1000р.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять предложенный проект за основу коллективного договора на 2019 - 2021 годы.

Голосовали: за 16 чел.

против 0 чел.

воздержались 0 чел.

Председатель собрания

Олейникова Е.В

(подпись)

Секретарь собрания

Азарова И.В.

(подпись)

« 04 » 10. 2018 г.