

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МБДОУ № 56 «Кораблик»
_____ /Е.Н. Кравченкова

Протокол № 1 от 20.02.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
МБДОУ № 56 «Кораблик»
_____ /В.Э. Молчанова

Приказ № 6 от 20.02.2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения - детского сада № 56 «Кораблик»
20.02.2020 - 19.02.2023 г.г.**

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию
в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный
№ _____

от _____ 2020 г.

Заместитель министра
_____ А.А. Харахашян

х. Обуховка, Азовский район

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор (соглашение) муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения -
детского сада № 56, городские
Азовский/тн
(полное наименование организации)

реестровый № 15345
прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального
развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 24.03 2020, регистрационный № 12927/20-427.
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Азовская районная профсоюзная организация работников образования
Первичная профсоюзная организация МБДОУ № 56 «Кораблик»**

20.02.2020 г.

х. Обуховка

**Протокол №1
собрания трудового коллектива МБДОУ № 56 «Кораблик»**

Присутствовали: 23 работника

Повестка дня:

Об утверждении новой редакции Коллективного договора работников МБДОУ № 56 «Кораблик» на **20.02.2020 – 19.02.2023** годы и Приложений к нему.

Слушали:

Молчанову Валентину Эдуардовну, заведующего МБДОУ № 56 «Кораблик» по вопросу утверждения и подписания Коллективного договора и приложений к нему.

Постановили:

Утвердить Коллективный договор работников МБДОУ № 56 «Кораблик» на **20.02.2020 – 19.02.2023** годы и Приложения к нему.

Голосование:

«за» - 23 человека,
«против» - 0 человек,
«воздержавшиеся» - 0 человек.

Заведующий МБДОУ № 56 «Кораблик»
Молчанова
Председатель ППО
Кравченкова

В.Э.

Е.Н.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел I.	Общие положения	1-2
Раздел II.	Трудовой договор	3-5
Раздел III.	Рабочее время и время отдыха	6-9
Раздел IV.	Профессиональная подготовка и повышение квалификации....	10
Раздел V.	Охрана труда и здоровья	11-12
Раздел VI.	Оплата труда и нормы оплаты труда	13-15
Раздел VII.	Социальные гарантии, льготы и социальное страхование.	16-18
Раздел VIII.		
Раздел IX.	Контроль за выполнением коллективного договора.....	19-20
Приложение 1.	Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ № 56 «Кораблик»	21-30
Приложение 2.	Положение об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МБДОУ №56 «Кораблик».....	31-51
Приложение 3.	Положение о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогических работников МБДОУ № 56 «Кораблик».....	52-67
Приложение 4.	Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 56 «Кораблик»	68-69
Приложение 5.	Положение о премировании работников МБДОУ № 56 «Кораблик».....	70-73
Приложение 6.	Перечень административно - управленческого персонала МБДОУ № 56 «Кораблик».....	74
Приложение 7.	Положение о системе управления охраной труда в МБДОУ № 56 «Кораблик».....	75-102
Приложение 8.	Соглашение по охране труда МБДОУ № 56 «Кораблик».....	103-104
Приложение 9.	Перечень рабочих мест, профессий, должностей с тяжёлыми и вредными условиями труда, дающих право на доплаты за особые условия труда.....	105
Приложение 10.	Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, моющими и дезинфицирующими средствами.....	106
Приложение 11.	Перечень должностей работников МБДОУ № 56 «Кораблик» с ненормированным рабочим днём.....	107

Приложение 12.	Положение о порядке проведения медицинских осмотров (обследований) работников МБДОУ № 56 «Кораблик».....	108-110
Приложение 13.	Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ № 56 «Кораблик».....	111-117
Приложение 14.	График повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников МБДОУ № 56 «Кораблик».....	118

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБДОУ № 56 «Кораблик».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения (далее образовательная организация) и установления дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники дошкольного учреждения в лице их представителя – Председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ № 56 «Кораблик» - Кравченковой Еленой Николаевной (далее профсоюзный комитет);
 - работодатель, в лице его представителя – заведующего дошкольным образовательным учреждением – Молчановой Валентиной Эдуардовной.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольной образовательной организации.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.
Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.
- 1.8. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.
- 1.9. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст. 55 ТК РФ.

- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольной образовательной организации, расторжения трудового договора с заведующим дошкольной образовательной организации (работодателем).
- 1.11. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действия в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.13. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюзного комитета:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Соглашение по охране труда;
 - 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
 - 4) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления дошкольной образовательной организацией:
 - учет мотивированного мнения профсоюзного комитета;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
 - получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

РАЗДЕЛ II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и территориальным Соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника. В соответствии с Законом № 27 ФЗ от 03.12.2019 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодателю ежемесячно предоставлять в электронном виде в Пенсионный фонд данные о трудовой деятельности каждого работника.
- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. Работодатель обязан оформить трудовые отношения в соответствии с ФЗ от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и

продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) учитывается в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, если по определенным профессиям, должностям предусмотрено предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений. Наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке устанавливаемых Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст.57 ТК РФ).

2.8. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.10. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязуется:

Уведомить профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации или ликвидация образовательной организации, его филиала не зависимо от количества работающих.

2.12. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

- 2.13. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:
- за два года до пенсии;
 - проработавшие в данной дошкольной образовательной организации свыше 15 лет;
 - одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
 - воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.
- 2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работникам в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

РАЗДЕЛ III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), которые утверждаются с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора.
- Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад для педагогических работников) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):
- старший воспитатель, воспитатель - 36 часов;

- воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в логопедических группах) - 25 часов;
- учитель-логопед – 20 часов;
- музыкальный руководитель - 24 часа;
- инструктор по физической культуре - 30 часов;
- остальные сотрудники – 40 часов;
- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601).

3.4. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» работникам предоставляется ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня по следующим категориям: заведующий, воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель.

3.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в дошкольной образовательной организации, а по согласованию сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.8. Накануне праздничных нерабочих праздничных дней, продолжительность работы сокращается на один час.

3.9. Стороны пришли к соглашению, что работник дошкольной образовательной организации имеет право на основании письменного заявления на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- потеря близких родственников – до 5 дней;
- работникам, в случаях рождения ребенка до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – до 2 дней.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольной образовательной организации для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

3.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части.

При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

3.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

3.15. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющих двух или более детей до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.
- Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.15. Работодатель беспрепятственно предоставляет работникам очередной отпуск, при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

3.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда. (*Приложение №9*):

3.17. Педагогические работники имеют право в соответствии с пунктом 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» на отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного год. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. №644.

3.17.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом заведующего образовательной организации. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

3.17.2. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается перенос отпуска на более поздний срок.

3.17.3. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательного учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

3.17.4. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.17.5. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.17.6 В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ IV ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

4.2 Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.3 Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику, не реже 1 раза в 3 года.

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации, профессиональную переподготовку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276.

4.3.5 Принимает меры по сокращению избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016г. № НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей» и разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей от 11 апреля 2018г. ИП - 234/09/189.

4.3.6. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи работодатель обязуется:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в образовательной организации и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

РАЗДЕЛ V ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

- 5.1. Выполнять в определенные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*Приложение №8*).
- 5.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 5.3. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работы) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников

дошкольной образовательной организации в установленные сроки **(Приложение №12)**.

5.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998г. № 125.

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

5.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст. 227 ТК РФ.

5.7. Обеспечить:

своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, согласно ст. 221 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

– **(Приложение №10)**.

– ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

5.8. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольной образовательной организации и выполнение соглашения по охране труда.

5.9. Обеспечить гарантии прав работникам на охрану труда, предусмотренные трудовым законодательством и закрепление этих прав в трудовых договорах с работниками.

5.10. Создать в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации.

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

5.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с профсоюзным комитетом.

5.12. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг. **(Приложение №8)**.

5.13. В целях улучшения условий труда сотрудников своевременно проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда. (ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда») с последующей сертификацией работ по охране труда в образовательном учреждении.

В состав комиссии по специальные оценки условий труда, комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзной организации.

5.14. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

5.15. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет дошкольной образовательной организации.

6.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

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

5.18. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников дошкольной организации;
- проводить работу по оздоровлению детей.

РАЗДЕЛ VI ОПЛАТА ТРУДА и НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Обязательства работодателя:

6.1. Оплата труда всех категорий работников осуществляется на основании Постановления администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Постановления администрации Азовского района № 2289 от 29.10.2019 г. «О внесении изменений в постановление администрации Азовского района от 07.11.2016 № 1044 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Азовского района», Приказа Азовского РОО от 30.10.2019 г. № 689 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных организаций Азовского района».

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Ростовской области.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **7** и **22** число каждого месяца. В расчет заработной платы за первую половину месяца включается оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, а также надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы или отработанной нормы в месяце. В расчет по результатам месяца включается оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, поощрительные выплаты по результатам работы за месяц, а также компенсационные выплаты, которые зависят от отработанной нормы в месяце. (письмо Минтруда от 10.08.2017 № 14–1/В-725). При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

6.4. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, а также наличным расчётом с работником с фиксацией данного факта в расчетной ведомости. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью

отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

(ч. 3 ст. 133 ТК РФ)

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.5. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен (ст. 4 ТК РФ).

Работодатель обязан:

6.6. Устанавливать размеры выплат стимулирующего характера с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. (*Приложение №2*).

6.7 Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда в повышенном размере в соответствии со специальной оценкой условий труда (*Приложение №9*).

6.8. Производить доплату в размере 35 процентов за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.9. Информировать коллектив два раза в год о размерах финансовых поступлений (средств бюджета и внебюджетных средств).

6.10. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы.

6.11. Производить оплату за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

- 6.12. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путем индексации заработной платы.

Стороны договорились:

- 6.12. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска менее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ч. 2 ст. 124 ТК РФ)
- 6.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 6.14. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 136 ТК РФ).
- 6.15. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику размер процентов (денежной компенсации) исчисляется от фактически невыплаченных в срок сумм.
- 6.17. В случае организации и проведение Профсоюзом забастовки, производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции до 3 дней.
- 6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель дошкольной образовательной организации.
- 6.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных 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 невыплаченных в срок сумм независимо от вины работодателя.

6. 20. Образовательная организация вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

Профсоюзный комитет:

- участвует в проведении аттестации педагогических работников и специальной оценки условий труда;
- осуществляет контроль за правильным проведением тарификации работников дошкольной образовательной организации, за своевременной выплатой заработной платы;
- принимает меры по всем фактам нарушения выполнения коллективного договора;
- принимает участие в разработке локальных актов, затрагивающих трудовые права работников;
- осуществляет контроль за соблюдением работниками режима рабочего времени;
- постоянно анализирует социально-экономическое положение работников дошкольной образовательной организации и на его основе вносит предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников;
- защищает права и интересы работников дошкольной образовательной организации в части доплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах;
- принимает необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случаях задержки выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- своевременно информирует работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

РАЗДЕЛ VII

**ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОСЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Первичная профсоюзная организация и ее выборные органы представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем - интересы всех членов коллектива.

Обязательства работодателя:

- 7.2. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, представленные Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного профсоюзного органа на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 7.5. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не допускается в течении двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения.
- 7.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, п.2, 3 или п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).
- 7.7. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в общедоступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 7.9. Председатель профсоюзной организации входит в состав:
 - аттестационной комиссии;
 - тарификационной комиссии;
 - комиссии по охране труда;
 - комиссии по распределению стимулирующих выплат;
 - и других комиссий, работа которых затрагивает социально-экономические и профессиональные права работников.
- 7.10. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10, части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Профсоюзный комитет:

В соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзная организация осуществляет контроль:

- 7.11. За соблюдением работодателем трудового законодательства;
- 7.12. За ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, установленными льготами.
- 7.13. Обеспечивает членам профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета, оказание помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное образовательное учреждение, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств, в получении места в общежитии и др. вопросах.
- 7.14. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.
- 7.15. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификации категорий по результатам аттестации работников.
- 7.16. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 7.17. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 7.18. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатам работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 7.19. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников дошкольного образовательного учреждения.
- 7.20. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.21. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.22. Участвовать в работе комиссий дошкольной образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 7.23. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
- 7.24. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность

представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

- 7.25. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в дошкольной образовательной организации.
- 7.26. Профсоюзный комитет обеспечивает стабильность работы коллектива на срок действия договора при выполнении работодателем всех его положений.
- 7.27. Профсоюзный комитет оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.
- 7.28. Работодатель может производить ежемесячные выплаты из средств образовательной организации председателю профсоюзной организации в соответствии с действующими Положениями в размере до 20% от оклада (ст. 377 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

- 8.1. Сотрудники МБДОУ имеют право на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, дополнительные льготы, предоставляемые в Ростовской области и Азовском районе педагогическим работникам.

Работодатель обязуется:

- 8.2. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.
- 8.3. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.
- 8.4. В установленном порядке перечислять в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а так же в пенсионные фонды.
- 8.5. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году, в соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы, работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах». При проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и

- проверку знаний с использованием информационного Модуля «Оценка уровня знаний поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».
- 8.6. В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 606 «О мерах реализации демографической политики РФ» реализации комплекса мер Правительства Ростовской области от 16.08.2013 года (п. 2.2), во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385 от 10.09.2013 года и Письма Администрации Азовского района от 12.11.2013 года № 733, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью устанавливаются следующие льготы, сверх установленных трудовым законодательством женщинам, имеющим детей:
- предоставление частичной компенсации стоимости путёвок для детей в санаторные и оздоровительные лагеря;
 - предоставление одного дня дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний 1 сентября;
 - при рождении ребёнка женщине предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня.
- 8.7. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы:
- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образцы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;
 - представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.
- В соответствии с Законом № 27 ФЗ от 03.12. 2019 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодателю ежемесячно предоставлять в электронном виде в Пенсионный фонд данные о трудовой деятельности каждого работника.
- 8.8. Согласно Ростовскому областному трехстороннему (региональному) Соглашению между Правительством РО, Федерацией профсоюзов и Союзом работодателей на 2019-2022 г.г., руководитель ОУ предоставляет

дополнительные гарантии работникам, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 3 календарных дней, работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности по охране общественного порядка в составе народных дружин.

- 8.9. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, а также во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27-16/5105 от 06.11.2015 г. администрации образовательного учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:
- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
 - проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
 - участия работников ОУ в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете.

РАЗДЕЛ IX

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
- 9.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны комиссии (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.
- 9.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.
- 9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.
- 9.6. Коллективный договор действует 3 года. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока данного договора.
- 9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

