

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2016 – 2019 годы

Заведующий



Л.А.Денисенко

Подписан «25» апреля 2016 г.

Представитель работников

 Г.И. Селезнева

Коллективный договор (дополнения, изменения)
(нужное подчеркнуть)

МБДОУ «Детский сад «Сказка»
(наименование организации или ИП)

зарегистрирован в отделе труда администрации
рабочего поселка Кольцово

Регистрационный номер 3-18 от 26.04 2016 г.

Количество листов 15

Приложения на 3 листах

Начальник отдела труда Будкова С.А.
(подпись) (инициалы, фамилия)
Главный специалист

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду «Сказка» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующего Денисенко Лариса Александровны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Селезневой Галины Ивановны, председателя Совета трудового коллектива.

1.4. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. В соответствии с лимитами, утвержденными Учредителем, обеспечивает бесперебойную работу Учреждения.

2.2.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических, и других работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.2.3. Предоставляет Совету трудового коллектива, по его запросам, информацию о системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает учет мнения Совета трудового коллектива при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Совет трудового коллектива:

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

2.3.2. Оказывает работникам Учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

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

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

3.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда, объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3.1.5. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесёнными в неё записями об увольнении; произвести с ним окончательный расчет; выдать копию сведений о работнике, представленных Учреждением в Пенсионный фонд РФ для индивидуального (персонифицированного) учета и (при наличии письменного заявления работника) копии иных документов, связанных с работой, с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

3.1.6. При невозможности вручить трудовую книжку и справки непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения), работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.2.2. Преимущественным правом оставления на работе пользуются работники, совмещающие работу с обучением в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата.

3.2.3. В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждения, включить в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

IV. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании режима труда исходят из того, что:

4.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, работников Учреждения, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.1.3. Режим рабочего времени в Учреждении устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре.

4.1.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения регулируется трудовым законодательством и в неделю не может превышать:

✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

✓ для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

✓ для педагогических работников:

- воспитателя, педагога-психолога, старшего воспитателя – 36 часов;
- учителя-логопеда – 20 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа;
- воспитателя, непосредственно осуществляющего обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов;
- инструктора по физической культуре – 30 часов;
- ✓ для медицинских работников – 39 часов;
- ✓ для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника проводится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления страхового (трудового) стажа и других трудовых прав.

4.1.6. При 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждении работодатель руководствуется Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Список должностей работников с ненормированным рабочим днем по Учреждению представлен в приложении №1 к настоящему коллективному договору.

4.2. Стороны при регулировании режима отдыха исходят из того, что:

4.2.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- ✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- ✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

- ✓ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета Учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.2.5. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков. Предоставление отпусков работникам Учреждения осуществляется, как правило, в летний период. Педагогическим работникам устанавливаются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 446 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Для медицинских работников Учреждения продолжительность дополнительного отпуска регулируется Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам № 370/П-6 от 16 июня 1988 года «О дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников».

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.2.6. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.2.7. Работникам Учреждения, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. –7 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. –8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. –9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. –10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 –12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.2.8. Работникам предоставляется краткосрочный отпуск, продолжительность которого регулируется ст. 128 ТК РФ, без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению с работодателем, на основании письменного заявления работника.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда, премирование и выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным

квалификационным разрядом по итогам аттестации.

Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период их отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий на период одного года с момента выхода на работу.

5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

5.4. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в трудовом договоре, в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. –4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. –6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. –8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. –10%,

Класс условий труда (опасный) 4 –12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются

5.5. Работникам, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) устанавливается доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- педагогическим работникам (учитель-логопед, воспитатель, педагог – психолог, старший воспитатель) - 20%;

- помощникам воспитателя - 15%.

Работникам, за работу с детьми в группах комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) устанавливается доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- педагогическим работникам (учитель-логопед, воспитатель) 20 %;
- помощникам воспитателя 15%.

Работникам на группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет, производится доплата (в % от оплаты по должностному окладу):

- педагогическим работникам 15 %;
- помощникам воспитателя 10 %.

5.6. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.8. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки в Учреждении.

5.8.1. Молодому специалисту выплачивается единовременное пособие за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения и ежемесячная надбавка (из фонда оплаты труда Учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени, при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в Учреждение,
- заключил трудовой договор с Учреждением,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

5.9. Заработная плата выплачивается работнику переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается работнику в следующие сроки: 30 числа текущего месяца аванс, 15 числа месяца, следующего за расчетным, окончательный расчет за прошедший месяц.

5.10. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется выполнять организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.3. Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования),

обязательную периодическую профессиональную гигиеническую подготовку, за счет средств работодателя.

6.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.5. Работодатель обязуется проводить контроль над состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.6. Работодатель обязуется обеспечивать специальной одеждой и индивидуальными средствами защиты работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» согласно приложению № 2 к настоящему коллективному договору.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) не реже 1 раза в 3 года; 1 раз в 5 лет - повар, шеф – повар, медицинский работник.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы, в том числе на семинар, гарантируется сохранение:

- места работы (должности);
- средней заработной платы по основному месту работы.

Работодатель может заключить с работником соглашение об участии в обучающем семинаре в выходной день, включив в него условие об оплате или предоставлении дополнительных выходных дней.

7.1.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных Учреждениях», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждения.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

8.2.1. Обеспечивает организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

8.2.2. Обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2.3. Своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках.

8.2.4. В случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

IX. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций, в случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Новосибирской области, Учреждения.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ)

10.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

10.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

10.4. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

10.5. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников Учреждения, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

10.7. Работодатель после подписания настоящего Коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации.

10.8. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.9. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников.

10.10. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.11. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.12. Лица виновные в неисполнении настоящего Коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.13. При установлении фактов нарушений выполнения настоящего Коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне, сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

к коллективному договору между администрацией
и трудовым коллективом МБДОУ «Сказка»

СПИСОК
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ НА
ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО
ОТПУСКА

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Заведующий	3



Л.А.Денисенко

Представитель работников

 Г.И. Селезнева

к коллективному договору между администрацией
и трудовым коллективом МБДОУ «Сказка»

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (шт., комплектов)
1	Воспитатель	Специальная одежда или халат хлопчатобумажный	1
2.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук	2
		Перчатки резиновые	2 пары
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования - перчатки резиновые	2 пары
		Сапоги резиновые	1 пара
4	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		<i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке;	1 на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные .	1 пара на 2 года
		<i>В остальное время года:</i> Плащ непромокаемый	1 на 3 года
5	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
6	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
7	Машинист по стирке спецодежды и белья	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1
8	Сторож (вахтер)	Костюм вискозно-лавсановый;	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой;	дежурный
		Куртка вискозно-лавсановая на утепленной прокладке;	1
		Брюки вискозно-лавсановые на утепленной прокладке;	1
		Полушубок;	дежурный
		Сапоги кожаные утепленные	дежурный
9	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный;	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
10	Грузчик	Халат хлопчатобумажный;.	1
		Рукавицы комбинированные;	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара
11	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником;	1
		Сапоги резиновые;	1 пара

		Перчатки резиновые.	1 пара
12	Столяр	Сапоги кожаные	1
		Костюм из смешанных тканей	1
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированный или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Ботинки кожаные	1
13	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм брезентовый или хлопчатобумажный	1
		Костюм из смешанных тканей	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Респиратор	1 (до износа)
		Куртка на утепляющей прокладке	1
		Брюки на утепляющей прокладке	1
		Сапоги кожаный утепленный	1 пара



Заведующий

Л.А.Денисенко

Представитель работников

Г.И. Селезнева

Прощнуровано, пронумеровано
на 15 (пятнадцати) листах

«25» апреля 2016 г.

