От работодателя:
Заведующий МБДОУ «Детский сад №28 «Светлячок»

_____ Е.В. Кузнецова

«18» 12 2020 г.

От работников:
Уполномоченное лицо трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №28 «Светлячок»

_____ А.Н. Степанова

«18» 12 2020 г.

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
Детский сад № 28 «Светлячок»
на 2020 – 2023 годы.

Принят на собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного учреждения
«Детский сад № 28 «Светлячок»
«18» 12 2020 года, протокол № 3

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду_____
(указать наименование органа)

Регистрационный №___ от «___» _____ 20 г.

Руководитель органа по труду_____
(должность, Ф.И.О.)

Кузнецова Елена Витальевна

Подписан: Кузнецова Елена Витальевна
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МБДОУ ""Детский сад № 28 ""Светлячок""""", CN=Кузнецова Елена Витальевна, E=gdou28@mail.ru
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.03.31 04:46:37+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

р.п. Средний

Администрация муниципального района
Усольского районного
муниципального образования
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 208
«28» 12 2020 г.
вед. спец-т _____ Шипчина О.В.
должность подпись Ф.И.О.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице полномочного представителя трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, Детский сад №28 «Светлячок», в лице Степановой Алены Николаевны, именуемый далее «Полномочный представитель» и руководитель учреждения, в лице Кузнецовой Елены Витальевны, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, Детский сад №28 «Светлячок» (далее – Учреждение).

1.3. 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 охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- усиления ответственности сторон за результаты деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Представитель, избираемый работниками, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления, социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития успешной деятельности, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. «Работодатель» обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Полномочного представителя;
- предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- предоставлять право Полномочному представителю участвовать в управлении учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в селекторных совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Полномочный представитель обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при

рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;

- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.2.3. Работник обязуется (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором МБДОУ:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и «Работодателем» регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ и трудовым договором.

При приёме не работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка в МБДОУ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Полномочного представителя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ 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.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и, которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю для педагогических работников - воспитателей, педагога-психолога;
- 25 часов для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ;
- 30 часов в неделю для инструктора по ФИЗО;
- 24 часа в неделю для музыкального руководителя;
- 20 часов в неделю для учителя-логопеда.

4.5. Для работников МБДОУ предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.6. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

4.7. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.8. В МБДОУ к установленным законодательством и настоящим коллективным договором перерывам и перерывам для отдыха и питания, дополнительно устанавливаются перерывы для работников, работающих с персональными компьютерами 15 минут после каждых 2-х часов непрерывной работы, но не более 30 минут за рабочий день.

4.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

4.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем

нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

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, государственного или муниципального имущества;

- 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 работников и с учетом мнения Полномочного представителя МБДОУ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ).

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Полномочным представителем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в Южных районах Иркутской области - 8 календарных дней (ФЗ РФ от 02. 1993 г. № 4520-1 в редакции от 31. 12. 2014 г., ст. ст. 313, 321 Трудового Кодекса РФ);

- за вредные и (или) опасные условия труда (по результатам специальной оценки условий труда) (ст. 117 Трудового Кодекса РФ);

- за работу с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового Кодекса РФ);

- 14 календарных дней педагогическим работникам (заведующий, заместитель заведующего по ВМР, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО);

- 14 календарных дней педагогическим работникам, работающим в группах с детьми, в составе которых имеются воспитанники с ОВЗ.

4.13. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14. По приказу Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.17. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.18. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с:

5.1.1. Трудовым Кодексом РФ;

5.1.2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

5.1.3. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.4. Положением об оплате труда работников МБДОУ.

5.2. Условия оплаты труда работников МБДОУ указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.3. Размер оплаты труда работников МБДОУ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

Заработная плата работников МБДОУ состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

5.4. Порядок и условия оплаты труда, установление выплат компенсационного характера и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда МБДОУ.

5.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) производится доплата (Ст. 147 ТК РФ), размер и порядок которой определяется Положением об оплате труда МБДОУ.

5.6. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством. В дошкольном образовательном учреждении к работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных, относятся:

- учитель-логопед – 20%;
- воспитатель группы компенсирующей направленности – 20%;
- сторож (работа в ночное время) – 35%. Оплата за работу в ночное время (с 22:00 ч. до 06.00 ч.) производится в повышенном размере;
- повар, шеф-повар, кухонный работник - 12%.

5.7. Работникам, работающим по графикам сменности, оплата труда производится за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени из расчета часовой тарифной ставки, рассчитанной как отношение оклада за 12 месяцев к годовой норме рабочего времени.

5.8. Оклады устанавливаются штатным расписанием, утвержденным Работодателем.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.9.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.9.3. Заработную плату работникам выплачивать 2 раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца - 25 числа;
- заработная плата за вторую половину месяца – 10 числа следующего за расчетным месяцем.

5.9.4. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три календарных дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.9.5. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.9.7. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.9.8. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-174, 176-177 ТК РФ) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

5.9.9. Осуществлять контроль за правильностью расхода фонда оплаты труда, за правильностью применения утверждённой системы оплаты труда, расчётов по заработной плате и своевременной её выплате.

5.10. Полномочный представитель трудового коллектива обязуется:

5.10.1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.10.2. Своевременно рассматривать трудовые споры.

5.10.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

6.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) на поиск нового места работы с сохранением среднего заработка (статья 180 ТК РФ).

6.3. «Работодатель» обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если один из родителей не состоит в трудовых отношениях.

6.3.5. Не увольнять людей предпенсионного возраста (ст. 3 ТК РФ).

6.3.6. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4. При расторжении трудового договора по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель и Полномочный представитель обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списков производств, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.2.2. Перечислять страховые взносы в социальные фонды.

7.2.3. Оказывать работникам МБДОУ материальную помощь в пределах утверждённых бюджетных ассигнований согласно Положению об оплате труда Учреждения и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.4. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам утверждённых бюджетных ассигнований, согласно Положению об оплате труда МБДОУ и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.3. Полномочный представитель обязуется:

7.3.1. Через комиссию по социальному страхованию организовывать контроль за правильностью оформления и выдачи больничных листов, соблюдением режима больными, начислением пособий по временной нетрудоспособности работника.

7.4. В МБДОУ установлены следующие нормы морального и материального стимулирования:
- почетная грамота ДОУ;
- благодарность ДОУ;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок;

- другие формы и методы поощрения, в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности МБДОУ в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников МБДОУ. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами МБДОУ, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение персонала в учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. В целях развития потенциала работников, совершенствования знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств учреждения.

8.4.2. Информирует о программах обучения.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами МБДОУ.

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики МБДОУ в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет средств Работодателя обязательные медицинские осмотры работников, прохождение которых обязательно в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, техники безопасности и оказанию первой помощи, пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в Учреждении.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником в Учреждении, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять требования полномочного представителя об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с полномочным представителем, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- выделить рабочие места в Учреждении исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкий труд.

9.1.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальные режимы труда.

9.1.19. Проводить специальную оценку условий труда для обеспечения безопасности работников.

9.1.20. Осуществлять рассмотрение представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2. Полномочный представитель обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий по охране труда по вопросам техники безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в Учреждении.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда.

9.2.6. Обеспечивать средствами индивидуальной защиты, работников, нуждающихся в этом.

10. Контроль за выполнением договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.2. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся не реже 1 раза в год в декабре на общем собрании трудового коллектива.

10.3. Полномочный представитель в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у руководителя Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.3. Настоящий договор заключен на три года и действует с 18 декабря 2020 года по 18 декабря 2023 года.

11.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение семи дней с момента его подписания.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 15 (пятнадцать) листов
Должность: Заведующий МБДОУ «Детский сад № 28 «Светлячок»

Подпись _____ / Е.В. Кузнецова /
« 18 » 12 2020 г.