

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска
"Детский сад № 247 комбинированного вида"
на 2019 – 2022 годы



Договаривающиеся стороны:

Работодатель Заведующий бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» <i>Мищенко</i> Мищенко М.Э дата <u>26 июня 2019г</u> М.П.	От имени работников организации Председатель ПК бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» <i>А.С. Проскурякова</i> Проскурякова А.С. дата <u>26 июня 2019г</u> М.П.
---	---

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Мищенко Маргариты Эдуардовны и работниками в лице профсоюзного комитета бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №247 комбинированного вида» (далее БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида»), представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ. В течение срока коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида», в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников учреждения, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым и региональным соглашениями.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Пересмотр обязательств и вносимые изменения и дополнения в текст настоящего коллективного договора также не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников детского сада и ухудшать положение работников (по сравнению с прежним колдоговором).

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» (ст. 41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;

- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о распределении выплат стимулирующего характера фонда оплаты труда;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления детским садом непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе детского сада, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.). Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. При ликвидации БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» коллективный договор сохраняет свое действие всего срока проведения ликвидации.

1.18. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.19. В течение срока коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.20. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников детского сада.

1.21. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.22. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, внедрение прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, улучшения дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

2.2.4 создавать условия для освоения передового педагогического опыта;

2.2.5 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.
- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7 предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленным РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10 предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

2.2.13 соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15 работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 12 и 27 числа каждого месяца. Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

2.2.16 учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.17 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.18 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида»), в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.19 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.20 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.21 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида», присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения лучших педагогов;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5 осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

2.3.6 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.7 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.8 как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.9 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.10 вносить предложения работодателю по управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.12. участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

2.3.13. совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

2.3.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.3.15. Осуществлять за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.16. Участвовать в работе комиссий детского сада по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

2.3.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников детского сада.

2.3.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и заработке и страховых взносах работников.

2.3.19. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

2.3.20 Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.21 Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.22 добиваться роста реальной заработной платы, Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.24 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.25 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.12 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.13 за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.14 за уменьшение наличного имущества БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида», или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза

соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.5.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.5.2 реорганизации и ликвидации предприятия работодателя;

2.5.3 введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.5.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.5.5 по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.5.6 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.5.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.8 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. Работодатель имеет право:

2.6.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.6.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.6.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.6.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.6.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.7 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.8 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.7.9 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.10 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.11 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.12 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.13 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.15 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития детского сада.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо 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.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.6. По инициативе работодателя изменение трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа групп или количества воспитанников*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*) (ст.73 ТК РФ)

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в форме предложить ему иную имеющуюся в детском саду работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются Работодателем БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым, региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5 выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.6 изменять трудовой договор только в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.7 сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

3.2.9 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие в организации 15 лет;

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

3.2.11 Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», не освобожденного от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК).

3.2.12 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, в отпуске по беременности и родам, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, не освобожденного от основной работы, а также с руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида»;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида».

4.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, неполная нагрузка устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14- лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5.Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № 1 к коллективному договору) (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только *с предварительного согласия профсоюзного комитета*.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом *по согласованию с профсоюзным комитетом*. (ст.101 ТК)

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, *по согласованию с профсоюзным комитетом* и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ.). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

4.8 В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

4.9 Привлечение работников БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида» к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10 Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно–воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени.

4.11 Во время ремонтных работ педагогические работники и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занимающим должности специалистов и служащих, работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, главному бухгалтеру, помощнику воспитателя, продолжительностью 28 календарных дней. Воспитателю, старшему воспитателю, старшей медсестре, музыкальному руководителю продолжительностью 42 календарных дня. Учителю-логопеду, воспитателю групп для детей с тяжёлыми нарушениями

речи, продолжительностью 56 календарных дней. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогу – психологу и музыкальному руководителю, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, продолжительностью 56 календарных дней.

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

5.2.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не превышающие четырнадцать календарных дней в течение года.

5.2.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, не прошедшим обучение по охране труда и медицинский осмотр, и т.д.(ст. 76 ТК РФ).
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

5.2.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.4. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью

предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

5.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.2.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

5.2.7. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

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

5.2.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

5.2.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.2.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.3. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложения №№ 3, 7):

- а) за работу с особыми условиями труда (ст. 117 ТК);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, следующим работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 3), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ); *заведующий, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, кладовщик, заведующий хозяйством,* - продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней

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

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работнику, уволенному по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК):

5.6.1. Общими выходными днями являются: суббота, воскресенье.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.8. Оплата отпусков.

5.8.1 исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится исходя из фактически отработанного им времени за последние 12 календарных месяцев, в соответствии со ст. 139 ТК.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. В связи с переходом на новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, Положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области, утверждённом постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175 - п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», обеспечивает учёт мнения профсоюзной организации (представительного органа работников) по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

6.2. Согласно ст.129 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.3. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.4. Оплата труда работников ДООУ производится на основе Положения об оплате труда работников, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», и согласованным с департаментом образования Администрации города Омска (далее – Положение), при его разработке учитывались методические рекомендации и примерные положения об оплате труда, разработанные и утверждённые Министерством образования Омской области и Департаментом образования Администрации города Омска.

6.5 Должностные оклады, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида», в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.6 Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя (ст. 72 ТК) по вине работодателя в размере 2/3 средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, в размере 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада);

в) время простоя по вине работника не оплачивается;

г) размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

д) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере; работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере.

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;

е) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда.

ж) оплачивать труд работников БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида» при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации;

з) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

и) выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности деятельности, установленными Положением;

к) производить оплату при невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;

л) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

м) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 12 и 27 числа каждого месяца. Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

н) извещать в письменной форме (конфиденциально) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

о) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

п) производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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 не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя." Ст. 236 ТК РФ;

6.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации использовать положения 1, 2, 3 и 6 абзацев статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в т.ч. внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)., в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Для реализации права работников детского сада на здоровые и безопасные условия труда заключает соглашение по охране труда (приложение № 7 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.)

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Утвердить *по согласованию с профсоюзным комитетом* соглашение по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования;
- б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- в) улучшению условий и охраны труда женщин;
- г) санитарно-бытовому обеспечению;
- д) строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений.

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на заведующего М.Э.Мищенко, от профсоюзного комитета на А.С.Проскурякову.

7.4 Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

7.5.1. Разрабатывать *по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать* Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3 Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.5.4 Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

7.5.5 Разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.6 Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.7 Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ), вести их учёт;

7.5.8 Создать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.5.9 Повышать заинтересованность уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета (доплата к должностным окладам.);

7.5.10 Обеспечить работу медицинского кабинета в соответствии с установленным режимом БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида» выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.5.11 Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.5.12 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.6. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида». Создает и укрепляет службы охраны труда, оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

- Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.
- Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими

своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.7 Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

- Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.
- Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах 100%, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств работодателей (организаций), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы – 10 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы – 5 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности III группы – 1 годовой средний заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев – 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания – 1 годовой средний заработок;

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

7.8. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех

несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.8.1 создать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.8.2 повышать заинтересованность уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета (доплата к должностным окладам.);

7.8.3 обеспечить работу медицинского кабинета в соответствии с установленным режимом БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

7.9.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий безопасности и охраны труда;

7.9.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.9.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.9.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

7.9.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.9.6 ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями;

7.10. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять

каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.11. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.11.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.11.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.11.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.11.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.11.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.11.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.1.2 Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.3 Производить полную компенсацию расходов на лечение и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

8.1.4; Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.5 Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;

8.1.6 Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.7 В новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств профсоюза и других финансовых источников;

8.1.8 Установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников осуществляет комиссия по социальному страхованию предприятия;

8.1.9 Обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

8.2 Ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условиях. ходатайствует перед органом местного самоуправления о представлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство)

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1 Участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

8.3.2 Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.3.3 Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.3.4 Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.3.5 Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.3.6 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.4. Работодатель:

8.4.1 Передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные ею объекты культурного, спортивного и оздоровительного назначения;

8.4.2 обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК);

8.4.3 Отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК);

8.4.4 Способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

8.4.5 Сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

Профсоюзный комитет:

8.4.6 Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 9 Защита трудовых прав работников.

9.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

9.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

9.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в органы государственной инспекции труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

9.5.1 Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

9.5.2 Заключение, изменения и выполнения коллективного договора;

9.5.3 В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации;

9.5.4 Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

10.2.1 Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.2.2 Содействия их занятости;

10.2.3 Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

10.2.4 Соблюдения законодательства о труде;

10.2.5 Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п.1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

10.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида», помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.4.5. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

10.4.6. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

10.4.7. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

10.4.8. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

10.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

10.6. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

10.6.1 для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя.

председателю профсоюзного комитета 3 часа в неделю,
уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда 1 час в неделю;

10.6.2 на время кратковременной учебы 12 дней в год;

10.6.3 для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.7. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях.

10.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

10.9. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.10. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2 обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за

первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

11.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

11.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

11.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

11.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

11.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года

Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК).

12.2. По истечении срока действия коллективного договора, определенного сторонами, действие коллективного договора может быть пролонгировано на срок не более 3 лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения государственного статуса учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене собственности стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации БДОУ г.Омска «Детский сад №247 комбинированного вида» коллективный договор (работодателя) сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

12.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Председатель профсоюзного комитета А.С. Проскурякова от « ____ » _____ 20 ____ г.	Заведующий М.Э. Мищенко от « ____ » _____ 20 ____ г.
---	--

Правила внутреннего трудового
распорядка для работников
БДОУ г.Омска «Детский сад № 247
комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом «Об образовании в Российской Федерации » другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом, и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Цель ПВТР – регулирование трудовых отношений внутри организации для установления четкого трудового распорядка, укрепления трудовой дисциплины, улучшения организации труда на научной основе, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества услуг и работ, связанных с повышением уровня учебно-тренировочного и воспитательного процесса.

1.4. Дисциплина работников состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных законами и другими нормативными актами РФ, выполнение указаний руководителя, данных в пределах его компетентности, а также обязанностей, установленных настоящими ПВТР, Уставом организации и трудовым договором.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются работодателем в пределах предоставленных ей прав.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в организации.

2. Правила приема и увольнения работников

2.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предоставить следующие документы:

☐ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, с отметкой о регистрации по месту жительства (при временной регистрации – справку соответствующей формы);

☐ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;

☐ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

☐ документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

☐ документ об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

☐ справку о состоянии здоровья – при поступлении на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, а также лиц, поступающих на должности, требующие медицинского заключения о годности к ее исполнению

Кроме того, работодатель может уточнить характеристику в организации, ее выдавшей.

2.2. Запрещается требовать от поступающего на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

☐ анализ представленных документов;

☐ собеседование (интервьюирование);

☐ установление различных испытаний;

2.4. Прием на работу иностранных граждан производится в соответствии с Указом Президента РФ от 16.12.1993г. № 146 «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы».

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Содержание приказа о приеме должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.6. При заключении трудового договора работодатель вправе установить испытательный срок работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе (за исключением лиц, указанных в ст.70 Трудового кодекса РФ). Условие об испытании указывается в трудовом договоре. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право

расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин.

2.7. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ☐ ознакомить работника с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда;

- ☐ ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, Коллективным договором и другими локальными документами;

- ☐ проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, другим правилам по охране труда, поведением в чрезвычайных ситуациях;

- ☐ ознакомить с правилами использования конфиденциальной информации.

2.8. На всех работающих, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.10. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Закона.

2.11. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники обязаны:

3.1.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности согласно трудовому договору и должностной инструкции.

3.1.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

3.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.5. Бережно относиться к имуществу детского сада.

3.1.6. Своевременно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3.1.7. Уважительно относиться к коллегам, повышать престиж организации

3.1.8. Без разрешения работодателя не разглашать информацию

- ☐ данные о работниках, персональные данные;

- ☐ медицинские данные;
- ☐ данные о доходах;
- ☐ внутренние базы данных.

3.1.9. Строго соблюдать законы по охране окружающей среды, немедленно сообщать руководителю о нарушениях этих законов и о мерах, направленных на то, скрыть такие нарушения.

3.2. Работникам запрещено:

3.2.1. Заниматься посторонними делами или своим личным бизнесом в помещении и в рабочее время.

3.2.2. Пользоваться оборудованием организации, ее телефонами, материалами, ресурсами или частной информацией ДОУ для выполнения посторонней работы любого вида.

3.2.3. Выступать от имени организации без доверенности.

3.2.4. Использовать отпуска без сохранения заработной платы, отгулы и т.п. без согласования с работодателем.

3.2.5. Использование, распространение, продажа и ношение наркотиков, а также других, влияющих на психику веществ, если только они не используются по прямому назначению врача.

3.2.6. Курить в служебных помещениях и в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет.

4. Права работников

Работники имеют право на:

4.1. заключение, изменение и расторжение договора согласно Трудовому кодексу РФ;

4.2. предоставление ему работы согласно трудовому договору;

4.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.4. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

4.7. возможность состоять в профсоюзной организации;

4.8. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;

4.9. возмещение вреда (ущерба) в соответствии с действующим законодательством.

5. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

5.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений, трудовых договоров.

5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную Трудовым договором.

5.3. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 12 и 27 числа каждого месяца. Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

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.

5.4. Оплату отпуска производить не позднее трех дней до его начала.

5.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ

5.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.7. Обеспечивать систематическое повышение квалификации работников с уровня их экономических, правовых знаний.

6. Права работодателя

Работодатель имеет право:

6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством.

6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

6.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка

6.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

7. Рабочее время и его использование

В Учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) праздничные дни.

Продолжительность рабочего дня определяется:

- старшему воспитателю- 36 часов в неделю;
- воспитателю – 36 часов в неделю;
- воспитателю логопедической группы – 25,7 часов в неделю;
- музыкальным руководителям – 27,5 часов в неделю;
- педагогу-психологу – 36 часов в неделю;
- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- сторожа по сменному графику работы, составленному заведующей БДОУ;
- специалистам и служащим, рабочим, учебно-вспомогательному, медицинским работникам – 40 часов в неделю.

Перерыв на обед 30 минут с 13-00 часов до 13-30 часов.

7.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Образовательного учреждения.

7.3. Для отдельных работников по их личному заявлению работодатель может изменять общепринятый распорядок трудового дня (в соответствии с Трудовым кодексом, без ущерба здоровью работника и качеству его работы). Изменение режима рабочего времени оформляется приказом заведующего.

7.4. В связи с необходимостью – для отдельных работников, может производиться смещение начала и конца рабочего дня, обеденного перерыва, но по согласованию с профсоюзным комитетом со своевременным уведомлением работника об изменении распорядка и указанием срока действия такого изменения. Изменение оформляется приказом (распоряжением) и доводится до работника под роспись.

7.5. Отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня считается прогулом.

7.6. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается и оформляется в соответствие со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

8. Время отдыха

8.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По соглашению между работником и

работодателем отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.2. Сверх ежегодного основного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем, предоставляются установленные действующим законодательством дополнительные оплачиваемые отпуска, конкретная продолжительность которых определяется в соответствии со «Списком профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск». Приложение № 3, Приложение № 4.

8.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации.

8.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. График отпусков составляется в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ, с ведома работника, на каждый год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работающих.

8.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 Трудового кодекса РФ).

9. Ответственность за нарушение дисциплины труда

9.1. Нарушение трудовой дисциплины – неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин своих функциональных обязанностей, возложенных на работника по трудовому договору или Правилами внутреннего трудового распорядка, а также не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб другим гражданам, при наличии вины работника, влечет за собой применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

9.2. За нарушение дисциплины работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение фиксируется соответствующим актом и может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

9.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.7. При применении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. При этом работодатель не обязана сохранять последовательность взысканий, указанных в п.9.2 ПВТР.

9.8. Решение о применении взыскания принадлежат работодателю, которая может и не применять взыскания, хотя проступок (нарушение) имел место, а ограничиться устным замечанием, беседой и т.п. или передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (или профсоюзного комитета).

9.9. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней.

9.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель может снять взыскания своим приказом (распоряжением) до истечения срока.

9.11. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем рассматривается комиссией по трудовым спорам, судами общей юрисдикции.

СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета А.С.Проскурякова от « ____ » _____ 20 ____ г.	УТВЕРЖДЕНО заведующий М.Э.Мищенко от « ____ » _____ 20 ____ г.
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением № 283-п от 10 февраля 2012 года « О внесении изменений в постановление Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных образовательных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», постановлением Мэра города Омска от 11 января 2013 года № 10-п «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников муниципальных учреждений города Омска в 2013 году», приказом директора департамента образования Администрации города Омска от 3 марта 2014 года № ДО/42 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров бюджетных образовательных учреждений города Омска и бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, приказом директора департамента образования Администрации города Омска от 27 января 2014 года ДО/№ 14 «О порядке проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников, к окладам, ставкам заработной платы работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных

№ 283-п от 10 февраля 2012 « О внесении изменений в постановление Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных образовательных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска».

2. Размер оклада главного бухгалтера Учреждения

2.1. Размер оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере:

- при стаже работы до 5 лет на 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет на 20 процентов ниже оклада руководителя учреждения;
- при стаже работы свыше 10 лет на 10 процентов ниже оклада руководителя учреждения;

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее-средняя заработная плата), и средней заработной платы работников образовательного учреждения(без учета средней заработной платы руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

4 процента оклада включительно – повару за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов;

4 процента оклада включительно – младшему воспитателю за обработку унитазов с применением дезинфицирующих растворов, за все виды работ, проводимых на особый санитарно – эпидемиологический режим (карантины, эпидемии гриппа и т.д);

4 процента оклада включительно - кухонному рабочему за работы связанные с мойкой посуды, технологического оборудования вручную, использование в работе дезинфицирующих средств;

4 процента оклада включительно – главному бухгалтеру за работу с компьютером,

4 процента бухгалтеру - за работу с компьютером и копировальным аппаратом;
4 процента ведущему бухгалтеру - за работу с компьютером и копировальным аппаратом ;
4 процента делопроизводителю - за работу с компьютером и копировальным аппаратом;
4 процента заведующему хозяйством – за погрузочно-разгрузочные работы;
4 процента старшей медицинской сестре - за использование в работе дезинфицирующих средств;
4 процента оклада кладовщику - за работы, связанные с переноской овощей из овощехранилища на кухню.

Условием осуществления выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда является наличие акта обследования рабочих мест организацией имеющей лицензию на данный вид деятельности.

3.2. Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

3.3.1. при работе в ночное время – 35 процентов оклада включительно;

3.3.2. за работу в праздничные дни- 100 процентов оклада.

3.3.4. работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, осуществляющие работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 15% оклада включительно.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности, включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в учреждениях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением (далее – ежемесячная надбавка за стаж работы).

4.2 Ежемесячная надбавка за стаж работы медицинским работникам:

- 5 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 2 до 5 лет;
- 10 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 15 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 10 до 20 лет;
- 20 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы свыше 20 лет;

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы медицинским работникам по решению комиссии по установлению трудового стажа включаются периоды осуществления медицинской деятельности по

специальности (в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании) и иные периоды медицинской деятельности.

4.3. Финансирование ежемесячной надбавки за стаж работы медицинским работникам, а также ежемесячной доплаты, предусмотренной подпунктом 4.2. настоящего Положения, осуществляется за счет средств субвенции Омской области и бюджета города Омска в зависимости от полномочий по финансовому обеспечению расходов по оплате труда.

4.4. В целях закрепления работников в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, в чьи должностные обязанности входит обеспечение образовательного процесса по образовательной программе дошкольного образования, устанавливается ежемесячная доплата отдельным категориям работников (далее – ежемесячная доплата).

Ежемесячная доплата устанавливается в следующем размере;

- помощник воспитателя, младший воспитатель – 2000,00 рублей в месяц;
- медицинский работник – 1250,00 рублей в месяц;
- специалист (служащий) – 880,00 рублей в месяц;
- по профессиям рабочих - 640,00 рублей в месяц.

Ежемесячная доплата производится исходя из расчета за норму рабочего времени.

4.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в размерах до 4-х окладов в год в соответствии с показателями, предусмотренными Приложением № 2 к Положению об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» и определяется по формуле:

$R_{\text{пп}} = (((O_k * K_{\text{ок}}) / K_{\text{Бобщ}}) * K_{\text{Б}}) / N_{\text{РВпер}} * F_{\text{ОДпер}}$, где

$R_{\text{пп}}$ – конкретный размер премии в рублях;

O_k – размер оклада в рублях;

$K_{\text{ок}}$ – количество окладов для определения размера премии в отчетном периоде;

$K_{\text{Бобщ}}$ – максимальная сумма баллов по перечню показателей, характеризующих эффективность деятельности главного бухгалтера;

$K_{\text{Б}}$ – количество баллов, набранных главным бухгалтером за отчетный период;

$N_{\text{РВ пер}}$ – средняя норма рабочего времени в отчетном периоде в днях;

$F_{\text{ОД пер}}$ – фактическое количество дней, отработанное главным бухгалтером.

4.6. При условии исполнения главным бухгалтером учреждения функций и полномочий контрактного управляющего в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» максимальный размер стимулирующей выплаты по результатам работы за месяц, квартал, год в периоде, за который

осуществляется премирование, определяется учреждением из расчета 5 окладов в год.

4.7 Условием прочих выплат стимулирующего характера медицинскому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу является достижение целевых показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением № 2 об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», где 1 балл = 1 проценту.

4.8 Условием прочих выплат стимулирующего характера педагогическим работникам является достижение целевых показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных приложением № 2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида», где стоимость одного балла зависит от соотношения общей суммы стимулирующего фонда педагогических работников к количеству набранных баллов педагогическими работниками.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Омска
«Детский сад № 247 комбинированного вида»

РАЗМЕРЫ
окладов, ставок заработной платы работников бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Омска «Детский сад 247
комбинированного вида»

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размеры окладов, ставок зарплаты* (в рублях)
1	2	3	4
1.	Педагогические работники	1 квалификационный уровень	
		Музыкальный руководитель	7185,00
		3 квалификационный уровень	
		Воспитатель	7590,00
		Педагог-психолог	7770,00
		4 квалификационный уровень	
		Старший воспитатель	7770,00
		Учитель-логопед (логопед)	7770,00
2.	Работники, занимающие должности учебно- вспомогательного персонала	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	
		Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Младший воспитатель	5964,00
3.	Медицинские работники	Профессиональная квалификационная группа	
		«Медицинский персонал»	
		Старшая медицинская сестра	6405,00
4.	Работники, занимающие должности	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	

	специалистов служащих	и	1 квалификационный уровень	
			Делопроизводитель	5140,00
			Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
			2 квалификационный уровень	
			Заведующий хозяйством	5934,00
			Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
			1 квалификационный уровень	
			Бухгалтер	6555,00
			4 квалификационный уровень	
			Ведущий бухгалтер	8150,00
5	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	по	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
			1 квалификационный уровень	
			Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3,4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
			Сторож	4961,00
			Кухонный рабочий	4961,00
			Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4961,00
			Дворник	4784,00
			Уборщик служебных помещений	4784,00
			Рабочий по обслуживанию здания 3 разряда	5140,00
			Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	5316,00
				4961,00

	Кладовщик	
	Повар (3р)	5140,00
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Повар (4р)	5316,00
	Повар (5р)	5581,00
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (6р)	5847,00

Примечание:

<*> - при определении в трудовом договоре устанавливаются выше следующим работникам:

1. Педагогическим работникам:

- имеющим первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;
- имеющим высшую квалификационную категорию, - на 20 процентов;
- осуществляющими работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, - на 20 процентов;
- имеющим стаж педагогической работы в образовательном учреждении:
- от 1 до 5 лет, - на 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;
- свыше 10 лет, - на 20 процентов.

2. Медицинским работникам:

- имеющим вторую квалификационную категорию, - на 5 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;
- имеющим высшую квалификационную категорию, - на 15 процентов.

3. Поступившие впервые на работу (по основному месту работы) в образовательное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы и имеющим стаж педагогической работы:

- до 1 года включительно,- на 20 процентов;
- от 1 года до 2 лет включительно, -на 40 процентов;
- от 2 лет до 3 лет включительно, - 60 процентов.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения города Омска
«Детский сад № 247
комбинированного вида»

№ п/п	Наименование показателя	Расчет показателя	Единица измерения	Урове нь	Источник информации	Периодичность
Для педагогического персонала						
1	Умение педагогического работника бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска, организовывать ведущие в раннем и дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную, игровую	1.1. построение образовательного процесса с учетом ведущего вида деятельности; 1.2. осуществление режимных моментов с учетом ведущих видов деятельности; 1.3. построение образовательного процесса без учета ведущих видов деятельности	Балл	3 3 0	Аналитические материалы старшего воспитателя и педагога – психолога учреждения	Ежемесячно
2	Реализация педагогом бюджетного учреждения педагогических	2.1. педагог бюджетного учреждения эпизодически следует рекомендациям специалистов;	Балл	0	Аналитические материалы старшего воспитателя,	Ежемесячно

	рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с воспитанниками, испытывающими трудности в освоении программы, или с воспитанниками с особыми образовательными потребностями	2.2. педагог бюджетного учреждения следует рекомендациям специалистов; 2.3. педагог бюджетного учреждения строит работу с воспитанниками на основе разработанных совместно со специалистами мер или программ		1 4	педагога - психолога бюджетного учреждения	
3	Умение педагога бюджетного учреждения организовать совместную и самостоятельную деятельность воспитанников	3.1. организация преимущественно пассивной исполнительской деятельности; 3.2. организация преимущественно воспроизводящей деятельности; 3.3. организация преимущественно активной творческой деятельности	Балл	1 3 5	Аналитические материалы старшего воспитателя, педагога – психолога бюджетного учреждения	Ежемесячно
4	Владение педагогом бюджетного учреждения информационно-коммуникационными	4.1. прохождение курсов по повышению ИКТ – компетентности; 4.2.использование ИКТ – компетентности	Балл (суммируется)	2 3	Мониторинг участия педагога бюджетного учреждения по	Ежегодно (на конец учебного года)

	технологиями (далее – ИКТ): - общепользовательская ИКТ – компетентность; - общепедагогическая ИКТ – компетентность; - предметно-педагогическая ИКТ – компетентность (отражающая профессиональную ИКТ – компетентность соответствующей области)	в работе с воспитанниками; 4.3. разработка информационно-коммуникационных технологических средств к занятиям (презентации, интерактивные игры); 4.4. наличие персонального блога или сайта педагога бюджетного учреждения (его систематическое обновление)		4 5	использовании ИКТ – компетентности	
5	Реализация педагогом бюджетного учреждения мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников бюджетного учреждения (привлечение семьи к решению вопросов воспитания)	5.1 систематическое проведение родительских собраний (по плану педагога бюджетного учреждения); 5.2 проведение индивидуальных консультаций родителей (законных представителей) воспитанников бюджетного учреждения; 5.3. оформление уголка для родителей (законных представителей) воспитанников бюджетного учреждения (его	Балл (суммируется)	1 2 3		

		систематическое пополнение				
6	Умение эффективно управлять конфликтами в коллективе воспитанников и в педагогическом коллективе бюджетного учреждения	6.1. управление педагогом бюджетного учреждения конфликтом при помощи администрации и психолога бюджетного учреждения; 6.2. самостоятельное эффективное управление конфликтом; 6.3. создание бесконфликтной среды в коллективе воспитанников и в педагогическом коллективе бюджетного учреждения	Балл	1 2 3	Письменные обращения родителей (законных представителей) воспитанников бюджетного учреждения, работников бюджетного учреждения	Ежемесячно
7	За высокую интенсивность труда	7.1.превышение плановой наполняемости воспитанников в группах; 7.2. ведение архива	Балл (суммируется)	5 10	Аналитические материалы старшего	Ежемесячно
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	8.1.соблюдение правил трудового распорядка; 8.2. отсутствие замечаний руководителя к выполнению должностных обязанностей; 8.3. обеспечение санитарного состояния и противопожарной безопасности в помещениях учреждения.	Балл (суммируется)	5 5 5	Аналитические материалы старшего воспитателя	Ежемесячно

9	Соответствие деятельности педагогического работника требованиям законодательства в сфере образования	9.1.отсутствие нарушений законодательства в отчетном периоде; 9.2.отсутствие замечаний администрации бюджетного учреждения в отчетном периоде; 9.3.отсутствие жалоб родителей	Балл (суммируется)	5 5 5	Аналитические материалы старшего воспитателя	Ежемесячно
10	Ведение табеля учета рабочего времени	10.1.да 10.2.нет	Балл	15 0	Аналитические материалы старшего воспитателя	Ежемесячно
11	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, воспитательной работы	11.1. организация внутреннего контроля; 11.2.участие и организация работы органов, участвующих в управлении учреждением, проведении внутреннего контроля; 11.3. лучшие результаты по итогам внутреннего контроля.	Балл (суммируется)	10 5 15	Аналитические материалы старшего воспитателя	Квартальная
12	Разработка и внедрение авторских образовательных программ	12.1. на уровне учреждения; 12.2. на муниципальном уровне; 12.3. на региональном уровне.	Балл	10 15 20	Наличие программы, публикаций.	Ежемесячно
13	Обеспечение безопасности обучающихся во время	отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в группе, происшедших по причине	Балл		Наличие актов о расследовании несчастных	Квартальная

	образовательного процесса	нарушений требований СанПиН, охраны труда в отчетном периоде (да/нет) 13.1.да 13.2.нет		10 0	случаев	
14	Охват воспитанников в группе дополнительными образовательными услугами в отчетном периоде.	14.1.от 60% 14.2.от 45% до 60% 14.3.от 25% до 45% 14.4 до 25% 14.5.0	Балл	5 4 3 2 0	Договоры с родителями (законными представителями воспитанников учреждения	Квартальная
15	Соответствие уровня посещаемости воспитанников в группах стандартам качества оказания муниципальной услуги по реализации образовательной программы дошкольного образования	15.1. менее 50%; 15.2. от 51% до 69%; 15.3. 70% выше Для групп раннего возраста: 15.4. менее 40%; 15.5. от 41% до 50%; 15.6. от 51% до 100%	Балл	0 3 5 0 3 5	Информация старшей медицинской сестры	Квартальная
16	Подготовка учреждения, групп к новому учебному году	16.1.организация и участие в ремонте учреждения; 16.2. организация и участие в ремонте группы; 16.3. организация и участие в работе по благоустройству территории учреждения.	Балл (суммируется)	15 5 10	Информация руководителей структурных подразделений.	Годовая

17	Выполнение отдельных поручений руководителя бюджетного учреждения	17.1.да 17.2.нет	Балл	20 0	Информация руководителя учреждения	Ежемесячно
18	Подготовка педагогом бюджетного учреждения и организация участия воспитанников бюджетного учреждения в проектах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п.	18.1.федерального уровня; 18.2.областного уровня; 18.3.муниципального уровня; 18.4.отсутствие участия (при наличии участников по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)	Балл	5 3 2 0	Сертификаты, удостоверения и т.п.	Ежемесячно
19	Наличие из числа воспитанников педагога бюджетного учреждения победителей и призеров проектов, олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей и т.п.	19.1. федерального уровня; 19.2. областного уровня; 19.3. муниципального уровня; 19.4. отсутствие победителей и призеров. (при участии в мероприятиях по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)	Балл	5 3 2 0	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы, распоряжения и т.д.	Ежемесячно
20	Участие педагога бюджетного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах и т.п.	20.1. федерального уровня; 20.2. областного уровня; 20.3. муниципального уровня; 20.4. уровня образовательной организации; 20.5. отсутствие участия (при участии в мероприятиях по	Балл	5 4 3 2 0	Наличие сертификатов, свидетельств и иных документов, подтверждающих	Ежемесячно

		нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)			участие педагога бюджетного учреждения в конкурсах, грантах и т.п.	
21	Победа педагога бюджетного учреждения или призовое место (лауреатство, выход в финал) в профессиональных конкурсах, грантах и т.п.	21.1. федерального уровня; 21.2. областного уровня; 21.3. муниципального уровня; 21.4. уровня образовательной организации; 21.5. отсутствие участия (за победу и (или) призовое место (диплом лауреата, финалиста) педагога бюджетного учреждения по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)	Балл	5 4 3 2 0	Наличие приказов, распоряжений, дипломов и т.п.	Ежемесячно
22	Участие педагога бюджетного учреждения в инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности (экспериментальная стажировочная, пилотная площадки, творческая (учебно-методическая) лаборатория, городской	22.1 осуществление педагогом бюджетного учреждения инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности; 22.2. отсутствие участия педагога бюджетного учреждения в инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности	Балл	5 0	Наличие приказа, распоряжения, сертификата, удостоверения и т.п.	Ежемесячно

	методический совет, инновационный комплекс в образовании и др.)					
23	Участие педагога бюджетного учреждения в мероприятиях по обобщению и распространению собственного опыта работы	23.1. на федеральном уровне; 23.2. на областном уровне; 23.3. на муниципальном уровне; 23.4. отсутствие участия (при участии по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)	Балл	5 3 2 0	Наличие публикаций, дипломов, сертификатов, удостоверений и т.п.	Ежемесячно
24	Разработка педагогом бюджетного учреждения и реализация индивидуальной программы непрерывного профессионального развития, своевременное прохождение курсовой подготовки (один раз в три года в объеме 72 часа с обязательным получением документа)	24.1. повышение уровня образования; 24.2. переподготовка в высших учебных заведениях; 24.3. курсовая подготовка; 24.4. участие в методических мероприятиях на муниципальном уровне; 24.5. участие в методических мероприятиях на уровне бюджетного учреждения	Балл	5 4 3 2 1	Документы о прохождении курсовой подготовки педагогом бюджетного учреждения	По индивидуальном у графику
25	Своевременное прохождение процедуры аттестации	- подготовка документов: 25.1. самостоятельная; 25.2. с помощью старшего	Балл	5 3	Аттестационны й лист педагога бюджетного	По индивидуальном у графику

	педагогом бюджетного учреждения: - на соответствие занимаемым должностям (в образовательной организации по месту работы); - на первую и высшую квалификационные категории (в Министерстве образования Омской области)	воспитателя бюджетного учреждения - процедура аттестации: 25.3.на соответствие занимаемой должности; 25.4. на первую квалификационную категорию; 25.5. на высшую квалификационную категорию		1 5 10	учреждения	
26	Работникам, имеющим знак отличия в сфере образования, Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, благодарность Министерства образования и науки РФ	Педагогическим работникам: 26.1.имеющим знак отличия в сфере образования, 26.2.имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, благодарность Министерства образования и науки РФ.	Балл	10 5	Наличие соответствующих документов	Ежемесячно
27	Старшему воспитателю, методисту за высококачественное обеспечение учебно-воспитательного и хозяйственного процессов.	27.1.подготовка к аттестации пед.работников, 27.2.подготовка и реализация программы развития, образовательной программы.	Балл (суммируется)	5 10	Аналитические материалы руководителя	Ежемесячно

28	Развитие материально-технической базы учреждения	28.1 оказание помощи в приобретении оборудования, мебели, наглядных материалов для игровой комнаты;	Балл (суммируется)	10		
		28.2. оказание помощи в приобретении оборудования, мебели, наглядных материалов для приемной группы;		15		
		28.3. оказание помощи в приобретении оборудования, мебели для уличной площадки.		20		
29	Организация наставничества молодых воспитателей	29.1.наставничество одного молодого специалиста; 29.2.наставничество от 2 до 4 молодых специалистов; 29.3.наставничество от 5 молодых специалистов	Балл	5 10 15	Аналитические материалы старшего воспитателя	Ежемесячно
30	Проведение образцово-показательных занятий	30.1.проведение показательного занятия на уровне учреждения; 30.2.проведение показательного занятия на муниципальном уровне; 30.3.проведение показательного занятия на региональном уровне .	Балл	10 15 20	Аналитические материалы старшего воспитателя	Ежемесячно
31	Образцовое оформление	31.1.образцовое оформление	Балл	10	Аналитические	Ежемесячно

	кабинета, группы, холла	музыкального, спортивного зала, 31.2.образцовое оформление группы 31.3.образцовое оформление коридоров учреждения (стенды, декоративное оформление, визитная карточка).	(суммируется)	20 30	материалы старшего воспитателя	
32	Организация трудовой практики	32.1.организация трудовой практики одного студента; 32.2. организация трудовой практики от 2 до 4 студентов; 32.3.организация трудовой практики от 5 студентов.	Балл	5 10 15	Аналитические материалы старшего воспитателя	Ежемесячно
33	Работа сверх нормы (исполнение обязанностей отсутствующего работника)	33.1.работа сверх нормы от 1-5 рабочих дней; 33.2.работа сверх нормы от 6-10 рабочих дней; 33.3.работа сверх нормы от 10 рабочих дней.	Балл	5 10 20	Аналитические материалы старшего воспитателя	Ежемесячно
Для прочего персонала						
34	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	34.1 в течении 5 дней, 34.2.в течении 15 дней, 34.3.в течении 20 дней.	Балл	От 1 до 5 10 15	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно
35	Подготовка учреждения, групп к	35.1.организация и участие в ремонте учреждения;	Балл (суммируется)	15	Аналитические материалы	Годовая

	новому учебному году	35.2. организация и участие в ремонте группы; 35.3. организация и участие в работе по благоустройству территории учреждения.		5 10	заведующего хозяйством	
36	Выполнение отдельных поручений руководителя бюджетного учреждения	36.1.да 36.2.нет	Балл	20 0	Информация руководителя учреждения	Ежемесячно
37	Высокий уровень исполнительской дисциплины	37.1.соблюдение правил трудового распорядка (приход и уход с работы, этика поведения), 37.2.отсутствие замечаний руководителя к выполнению должностных обязанностей, 37.3. обеспечение санитарного состояния и противопожарной безопасности в помещениях учреждения.	Балл (суммируется)	5 5 5	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно
38	Проведение разгрузочно-погрузочных работ	38.1.своевременный прием и выдача продуктов, материалов на склад и со склада, 38.2.погрузка мусора для вывоза с территории учреждения, 38.3.комплектование групп мебелью,	Балл (суммируется)	20 20 20	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно

		38.4.перенос и установка оборудования, 38.5. перенос тяжестей помощниками воспитателя, работниками кухни, прачечной.		20 20		
39	За высокую интенсивность труда	39.1. оказание помощи воспитателю в организации режимных моментов, 39.2. постоянный контакт с водой, 39.3. отсутствие замечаний и жалоб по соблюдению норм и качества питания.	Балл (суммируется)	5 5 20	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно
40	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций	40.1.активное участие в проведении аварийно-ремонтных работ, 40.2.своевременное устранение последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций, 40.3.организация и проведение работ по предотвращению аварийных ситуаций.	Балл (суммируется)	40 30 20	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно
41	Участие в проведении детских утренников	41.1.разработка и подготовка сценария праздника, 41.2.оформление декораций,	Балл (суммируется)	10 10	Аналитические материалы старшего	Ежемесячно

		41.3.изготовление костюмов, 41.4.участие в проведении 3-х и более праздников, 41.5.участие в проведении 2-х праздников, 41.6.участие в проведении 1-го праздника.		20 20 10 5	воспитателя	
42	Работа сверх нормы (исполнение обязанностей отсутствующего работника)	42.1.работа сверх нормы от 1-5 рабочих дней; 42.2.работа сверх нормы от 6- 10 рабочих дней; 42.3.работа сверх нормы от 10 рабочих дней.	Балл	5 10 20	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно
43	Безаварийная работа отопительных, водопроводных, канализационных, электрических сетей	43.1.безаварийная работа отопительной системы, 43.2.безаварийная работа водопроводной системы, 43.3.безаварийная работа канализационной системы, 43.4.безаварийная работа электрических сетей.	Балл (суммируется)	25 25 25 25	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно
44	Высокая интенсивность труда, связанная с выполнением отдельных видов работ	44.1.участие в благоустройстве и озеленении территории, 44.2.организация работ по отсутствию задолженности по родительской оплате, 44.3.работа с дезрастворами, 44.4.качественное выполнение предписаний контролирующих	Балл (суммируется)	10 5 10 10	Аналитические материалы заведующего хозяйством	Ежемесячно

	органов, 44.5.своевременность выполнения заявок на текущий ремонт, 44.6.участие в составлении меню, 44.7.сторожам за содержание дежурного помещения в надлежащем санитарном состоянии, 44.8.своевременный контроль санитарного состояния групп, 44.9. своевременный контроль санитарного состояния пищеблока, 44.10. своевременный контроль за соблюдение норм и качества питания, 44.11. своевременное ведение журналов и документации медицинскими работниками, 44.12. своевременное прохождение повышения квалификации медицинскими работниками, 44.13. своевременное соблюдение санитарно- противоэпидемиологического режима в учреждении,		10 10 10 10 10 10 10 20 10		
--	--	--	--	--	--

		44.14. своевременное проведение профилактических мероприятий, 44.15. своевременный контроль за состоянием здоровья воспитанников, 44.16. своевременное информирование руководителя о состоянии здоровья воспитанников, 44.17. своевременный контроль за качеством поставляемых продуктов, 44.18. своевременный контроль за условиями хранения продуктов в складских помещениях, 44.19. своевременный контроль за прохождением медицинских осмотров работниками.		10 10 10 10 10		
Для административно-управленческого персонала						
45	Своевременное исполнение бюджетной сметы	45.1. своевременное списание поступивших денежных средств на лицевые счета 45.2. своевременная сдача квартальной отчетности	Балл (суммируется)	20 20	Аналитические материалы руководителя	Ежемесячно
46	Соблюдение	46.1. своевременное	Балл	10	Аналитические	Ежемесячно

	установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации	предоставление отчетности в бюджетные и внебюджетные фонды; 46.2. своевременное начисление и предоставление информации по заработной плате; 46.3 своевременное предоставление сведений коммунальным службам.	(суммируется)	20 20	материалы руководителя	
47	Подготовка экономических расчетов(прогнозирование, анализ, планирование)	Своевременное прогнозирование, анализ и планирование в изменении бюджетных ассигнований, лимитов, финансовых средств 47.1.да 47.2.нет	Балл (суммируется)	10 0	Аналитические материалы руководителя	Ежемесячно
48	Выполнение отдельных поручений руководителя бюджетного учреждения	48.1 да 48.2 нет	Балл	20 0	Аналитические материалы руководителя	Ежемесячно

49	Высокий уровень исполнительской дисциплины	49.1.соблюдение правил трудового распорядка (этика поведения);	Балл (суммируется)	5	Аналитические материалы руководителя	Ежемесячно
		49.2.отсутствие замечаний руководителя к выполнению должностных обязанностей;		5		
		49.3. обеспечение санитарного состояния и противопожарной безопасности в помещениях учреждения.		5		

Председатель профсоюзного
комитета БДОУ г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного вида»

А.С.Проскурякова
_____ 20__ г.

Заведующий БДОУ
г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного вида»
М.Э.Мищенко
_____ 20__ г.

Перечень
должностей работников
БДОУ г.Омска "Детский сад № 247 комбинированного вида»
с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск

Продолжительность дополнительного отпуска:

1.заведующий	- 6 календарных дней
2.главный бухгалтер	- 8 календарных дней
3.ведущий бухгалтер	- 3 календарных дней
4.заведующий хозяйством	- 3 календарных дня
5. кладовщик	- 3 календарных дня

Председатель профсоюзного
комитета БДОУ г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного вида»
А.С.Проскурякова
_____ 20__ г.

Заведующий БДОУ
г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного вида»
М.Э.Мищенко
_____ 20__ г.

Перечень
должностей работников
БДОУ г.Омска "Детский сад № 247 комбинированного вида»
с особыми условиями труда, имеющие право на дополнительный отпуск

Продолжительность дополнительного отпуска

1.старшая медицинская сестра
2.повар

14 календарных дней
6 календарных дней

Приложение № 5

Председатель профсоюзного
комитета БДОУ г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного вида»

А.С.Проскурякова
_____ 20__ г.

Заведующий БДОУ
г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного
вида»

М.Э.Мищенко
_____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работникам которым в соответствии с Типовыми
отраслевыми нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды,
спецобуви и других средств индивидуальной защиты к коллективному
договору.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц)
1.	Уборщик производственных и служебных помещений санузлов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средства индивидуальной защиты органов дыхания	1 шт. 1 шт. дежурный 6пар 12пар до износа
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	2шт. 1 пара 6 пар
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1шт. 6 пар

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Уполномоченный по охране труда

воспитатель Шайцанова И.С.

Председатель профсоюза
БДОУ г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного вида»

А.С.Проскурякова
_____ 20__ г.

Приложение № 6
Заведующий БДОУ
г.Омска
«Детский сад № 247
комбинированного
вида»

М.Э.Мищенко
_____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работ, работа в которых дает право на бесплатную
выдачу мыла,
сmyвающих и обезвреживающих веществ к коллективному договору.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование выдаваемых моющих средств	Норма выдачи (в месяц)
1.	Уборщик производственных и служебных помещений, санузлов	Мыло Защитный крем для рук	200 гр. или 250 мл. жидкого с дозатором
2.	Дворник	Мыло	200 гр. или 250 мл. жидкого с дозатором
3.	Заведующий хозяйством	Мыло	200 гр. или 250 мл. жидкого с дозатором

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной
выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта
безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или)
обезвреживающими средствами»

Уполномоченный по охране труда

воспитатель Шайцанова И.С.

Соглашение по охране труда
на 2019-2020 учебный год БДОУ г.Омска «Детский сад № 247
комбинированного вида»

№ п/ п	Содержание мероприятий	Стоимость работ тыс.руб.	Срок исполнени я	Ответственн ые за выполнение мероприятий	Кол-во работников которым улучшаются условия труда	
					всего	В том числе женщин
1	Организация медосмотра сотрудников учреждения	Оплата департаментом образования Администрации г.Омска	2 раза в год	Ст.медсестра	35	33
2	Контроль за санитарным состоянием в учреждении		Ежедневно	Ст.медсестра		
3	Контроль за выполнением статей трудового кодекса		Постоянно	Работодатель	35	33
4	Обеспечение сотрудников спецодеждой, фартуками халатами	3990руб	1 раз в год	Работодатель	22	17
5	Подготовка к зимнему и летнему оздоровительн ому периоду	1200руб.	Ежегодно	Работодатель		
6	Контроль за неисправность ю оборудования,	3000руб	Ежедневно	завхоз	35	33

	освещения , вентиляции					
7	Приобретение моющих средств	12000руб.	постоянно	Работодатель		

Перечень приложений к

коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида». (Приложение № 1)
2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников БДОУ г. Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида». (Приложение № 2)
3. Целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих выплат работников БДОУ г. Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида»
- 4.Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.(Приложение № 3)
- 5.Перечень должностей работников БДОУ г.Омска «Детский сад № 247 комбинированного вида» с особыми условиями труда, имеющие право на дополнительный отпуск. (Приложение № 4)
6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.(Приложение № 5)
7. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства. (Приложение № 6)
8. Соглашение по охране труда на 2019-2020 учебный год.(Приложение № 7)