

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 1 «БЕРЕЗКА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад
№ 1 «Березка»


подпись (расшифровка подписи) Е.Ю. Алясева

22.11.2017
дата подписания



От работников:

Председатель
профессионального союза работников
Учреждения МБДОУ детский сад
№ 1 «Березка»


подпись (расшифровка подписи) Ляпина Л.В.

22.11.2017
дата подписания



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

указать наименование органа

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
должность Ф.И.О.

М.П.

22.11. 2017 № 25
ОТДЕЛ ЭКОНОМИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ВАЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КИСЛЕВОГО РАЙОНА


2017год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 1 «Березка» (далее ДОО).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководитель ДОО Алясева Е.Ю. (далее – работодатель); работники ДОО в лице их

(Ф.И.О.)

представителя – председатель профессионального союза работников Учреждения (далее – профессиональный союз работников Учреждения) Ляпина Л.В.

(Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ДОО в течение трех дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОО, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ДОО.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего

срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты ДОО, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся 4 неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать профессиональному союзу работников Учреждения в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно

после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией ДОО, сокращением численности или штата работников ДОО, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профессионального союза работников Учреждения по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения профессионального союза работников Учреждения определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОО, ее реорганизацией с участием профессионального союза работников Учреждения.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Профессиональный союз работников Учреждения обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОО определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым планом, графиками работы, согласованными с профессиональным союзом работников Учреждения.

3.2. Для руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования и в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ДОО, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профессионального союза работников Учреждения.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с профессиональным союзом работников Учреждения перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.9. Привлечение работников ДОО к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОО.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОО, за второй 10 и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профессиональным союзом работников Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.13. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день завхозу – 12 календарных дней в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным

обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 157-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

3.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) и в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.20. Профессиональный союз работников Учреждения обязуется:

3.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.20.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV . ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 16 и 31 числа

текущего месяца.

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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профессионального союза работников Учреждения.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4 . В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6 Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Компетенцию ДОО по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через пункт коллективного договора:

4.8.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ДОО определить на начало календарного года из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера ДОО.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ДОО.

4.10. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников ДОО, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Штаты ДОО формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

V . СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в

соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам ДОО, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно - массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VI . ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ДОО не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников ДОО по охране труда 1 раз в три года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профессиональным союзом работников Учреждения.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 2 коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с профессиональным союзом работников Учреждения комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОО. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников ДОО.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя ДОО о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об

ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII . ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профессионального союза работников Учреждения членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза работников Учреждения, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профессиональном союзе работников Учреждения, уполномочил профессиональный союз работников Учреждения представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профессионального союза работников Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ДОО, учитывать мнение профессионального союза работников Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профессионального союза работников Учреждения в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять профессиональному союзу работников Учреждения помещения, как для постоянной работы профессионального союза работников Учреждения, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять профессиональному союзу работников Учреждения в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной

техники, необходимой для деятельности профессионального союза работников Учреждения, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профессиональному союзу работников Учреждения;

7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профессиональном союзе работников Учреждения и профсоюзной деятельностью.

7.3.8. Привлекать представителей профессионального союза работников Учреждения для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с профессиональным союзом работников Учреждения осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профессионального союза работников Учреждения в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем ДОО по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с профессиональным союзом работников Учреждения после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения профессионального союза работников Учреждения производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в ДОО (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в ДОО (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов ДОО, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения профессионального союза работников Учреждения производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися

членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с профессиональным союзом работников Учреждения производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профессионального союза работников Учреждения определен в приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия профессионального союза работников Учреждения производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профессионального союза работников Учреждения, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2.

ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профессионального союза работников Учреждения, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя профессионального союза работников Учреждения в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены профессионального союза работников Учреждения освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Члены профессионального союза работников Учреждения включаются в состав комиссий ДОО по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профессиональный союз работников Учреждения обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профессионального союза работников Учреждения, в случае, если они уполномочили профессиональный союз работников Учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профессионального союза работников Учреждения.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в ДОО.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профессионального союза работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ДОО, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников ДОО на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии ДОО.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профессионального союза работников Учреждения членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно - массовую работу для членов профессионального союза работников Учреждения и других работников ДОО.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников ДОО.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ДОО.

8.14. Ходатайствовать перед районной организацией профсоюза:

8.14.1. оказывать членам профессионального союза работников Учреждения материальную помощь из районного фонда « Социальной помощи»

8.14.2. предоставлять членам профессионального союза работников Учреждения краткосрочные кредитные займы на 12 месяцев на льготных условиях из фонда областного кредитного союза.

IX . КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам ДОО.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ детский сад №1 «Березка»

Е.Ю. Алясева
(подпись)
(Ф.И.О.)

М.П.
«__» _____ 20 __ г.

От работников:
Председатель
Профессионального союза
работников Учреждения

Ляпина Л.В.
(подпись)
(Ф.И.О.)

М.П.
«__» _____ 20 __ г.

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ СССР

ПИСЬМО

от 9 июля 1970 г. N 67-М

О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКОВ И СОКРАЩЕННОМ (В СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА) РАБОЧЕМ ДНЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ СССР

Министерство просвещения СССР и ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений направляют для руководства:

а) Перечень должностей работников учреждений системы Министерства просвещения СССР, для которых установлен очередной удлиненный отпуск (Приложение N 1), составленный в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 21 апреля 1949 г. N 1577 "Об отпусках работникам научно - исследовательских, учебных и культурно - просветительных учреждений" и другими решениями Правительства;

б) Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций системы Министерства просвещения СССР, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение N 2), составленный в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 24 декабря 1960 г. N 1353/28 (издание 1963 г., с последующими изменениями и дополнениями);

в) Инструкцию о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденную Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 29 декабря 1962 г. N 377/30 (Приложение N 3);

г) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства просвещения СССР, которым может предоставляться дополнительный отпуск, утвержденный Министром просвещения СССР 17 апреля 1968 г. и согласованный с ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений (Приложение N 4).

В Приложение N 2 не включены профессии и должности работников с вредными условиями труда, занятых на промышленных предприятиях и в Центральной кинолаборатории школьного фильма системы Министерства просвещения СССР.

При предоставлении дополнительных отпусков и установлении сокращенного рабочего дня работникам учреждений и организаций системы Министерства просвещения СССР, профессии и должности которых не перечислены в Приложении N 2, но предусмотрены указанным выше Списком, следует руководствоваться Списком.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение N 4) Приказом Министерства просвещения СССР от 9 июля 1970 г. N 44, согласованным с ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений, дополнен следующими должностями: инструктора по обучению практическому вождению автомобиля, инструктора по обучению работе на сельскохозяйственных машинах, педагоги - организаторы ансамблей во внешкольных учреждениях, старшие дежурные по режиму и дежурные по режиму в специальных школах, ассистенты слепых преподавателей, старшие и патронажные медицинские сестры учреждений просвещения, пчеловоды, зоологи. Из Перечня исключены должности препараторов.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем распространяется на перечисленные в нем категории работников всех учреждений, организаций и предприятий системы Министерства просвещения СССР.

В соответствии с Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными НКТ СССР 30 апреля 1930 г., работникам с ненормированным рабочим днем в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время может предоставляться дополнительный отпуск продолжительностью не свыше 12 рабочих дней сверх очередного отпуска в 12 рабочих дней. Таким образом, общая продолжительность ежегодного отпуска у этих работников не должна превышать 24 рабочих дней.

Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения, учебного заведения, организации, предприятия по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза в зависимости от объема работы и степени переработки в случаях производственной необходимости сверх нормального рабочего времени.

Работники, которым не предоставляются дополнительные отпуска или не установлен удлиненный отпуск, получают ежегодный очередной отпуск продолжительностью 15 рабочих дней.

Рабочим и служащим моложе 18 лет ежегодный отпуск предоставляется в один календарный месяц.

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ СССР, КОТОРЫМ МОЖЕТ
ПРЕДОСТАВЛЯТЬСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Руководители (начальники, заведующие, директора) учреждений, организаций и предприятий, их заместители и помощники.

Руководители (начальники, заведующие, директора) структурных подразделений (главных управлений, управлений, отделов, инспекций, секторов, канцелярий, экспедиций, групп, кабинетов, читальных залов, частей, цехов, производств, мастерских, бюро, лабораторий, секций, участков, хозяйств и т.п.), управляющие делами, их заместители и помощники.

Ученые секретари и ответственные секретари в министерствах.

Главные: инженеры, конструкторы, энергетики, механики, технологи, экономисты, арбитры и другие главные специалисты и их заместители.

Старшие специалисты и специалисты: инспекторы - методисты, инспекторы <*>, методисты <*>, лаборанты <*>, референты, инженеры всех специальностей, конструкторы, технологи, энергетики, мастера, контрольные мастера, производители работ, механики, экономисты, экономисты - статистики, статистики, товароведы, юрисконсульты, техники всех специальностей, диспетчеры, нормировщики, администраторы, инструкторы, операторы, агенты по снабжению, агенты - экспедиторы, экспедиторы, табельщики, учетчики.

<*> Кроме инспекторов школ и школ - интернатов, методистов методических кабинетов, лаборантов (имеющих законченное высшее или среднее специальное образование) научно - исследовательских учреждений, лаборантов педагогических институтов и училищ и лаборантов школ, которым продолжительность отпуска определяется Постановлением Совета Министров СССР от 21 апреля 1949 г. N 1577, и методистов институтов усовершенствования учителей, которым продолжительность отпуска определяется распоряжением Совета Министров СССР от 9 апреля 1954 г. N 3740р (см. Приложение N 1).

Главные бухгалтеры и их заместители, старшие бухгалтеры, бухгалтеры, старшие ревизоры, ревизоры, бухгалтеры - ревизоры, старшие кассиры, бухгалтеры - старшие кассиры, бухгалтеры - кассиры, кассиры, кассиры - инкассаторы, инкассаторы, счетоводы - кассиры, счетоводы (при отсутствии бухгалтеров).

Заведующие (начальники) архивами, старшие архивариусы, архивариусы (при отсутствии заведующих архивами).

Секретари, секретари - стенографистки, секретари - машинистки.

Старшие: делопроизводители, делопроизводители - машинистки, машинистки, стенографистки.

Делопроизводители, делопроизводители - машинистки.

Проректоры по заочному и вечернему образованию, по работе со студентами - иностранцами, по административно - хозяйственной работе, помощники ректоров, заместители деканов.

Заведующие (директора) филиалами, учебно - консультационными пунктами, инструктора по обучению практическому вождению автомобиля, инструктора по обучению работе на сельскохозяйственных машинах.

Педагоги - организаторы ансамблей во внешкольных учреждениях.

Старшие дежурные по режиму и дежурные по режиму <*> в специальных школах.

Переводчики, переводчики - дактилологи, ассистенты слепых учителей и преподавателей.

Старшие и патронажные медицинские сестры учреждений просвещения, медицинские сестры и фельдшеры школ, школ - интернатов и детских домов.

Главные редакторы, ответственные редакторы и их заместители, заведующие редакциями, заведующие отделами, техноруки, ответственные секретари и их заместители, выпускающие, старшие редакторы, редакторы и их заместители, младшие редакторы, технические редакторы, старшие литературные сотрудники, литературные сотрудники, младшие литературные сотрудники, корреспонденты, фотокорреспонденты, заведующие корректорской, старшие корректоры, корректоры, подчитчики.

Художественные руководители, главные режиссеры, режиссеры, помощники режиссеров.

Дирижеры, концертмейстеры, хормейстеры, балетмейстеры, аккомпаниаторы, заведующие костюмерными.

Кинорежиссеры, кинооператоры, ассистенты кинооператоров, монтажеры, заведующие фильмотеками.

Главные художники, художники всех специальностей.

Экскурсоводы, экскурсоводы - методисты.

Агрономы, садоводы, цветоводы, пчеловоды, энтомологи, дендрологи, зоологи.

Капитаны учебных кораблей и их старшие помощники, помощники механиков, боцманы, начальники водных станций.

Начальники счетно - вычислительных станций и электронно - вычислительных машин и их заместители, математики - программисты, математики и программисты счетно - вычислительных станций.

Шеф - повара.

Заведующие складами и их заместители, старшие кладовщики и кладовщики (при отсутствии заведующих складами), контролеры материальных складов.

Заведующие гаражами, механики автобаз и гаражей, шоферы легковых автомобилей.

Начальники жилищно - эксплуатационных контор, управляющие домами, заведующие общежитиями, коменданты.

Начальники пожарно - сторожевой, пожарно - вахтерской охраны, караула и их помощники, начальники смен.

Приложение № 2

Согласовано
Председатель Профессионального
Союза работников Учреждения

« ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ
детский сад № 1 «Березка»

Е.Ю. Алясева
« ____ » _____ 20 ____ г.
м.п.

Перечень лиц, работающих в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Должность	Рекомендуемый размер доплат (в процентах от минимального оклада по должности)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Сторож	35%

2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	Повар	4% (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
----	---	-------	--

Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей

За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В детских дошкольных учреждениях:	
Помощникам воспитателей	30%

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профессионального союза работников Учреждения

1. Правила внутреннего трудового распорядка ДОО.
2. Положение об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Вачского муниципального района.
3. Положение об аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.
4. Положение о порядке распределения стимулирующей части за профессиональную компетентность и результативность деятельности педагогических работников.
5. Положение о противодействии коррупции.
6. Соглашение администрации и профессионального союза работников Учреждения по охране труда ДОО.
7. Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда педагогических работников.
8. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда в ДОО.
9. План работы совместного комитета по охране труда в ДОО и т.д.