г. Дзержинск МФУ 1076/1 09.12.20

Коллективный договор
администрации и трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 90»
на 2020 – 2023 годы.

От работодателя:	От работников:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 90»	Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 90»
О.В.Еременко	А.М.Кочура
« 4 » декабря 2020г	« 4 » декабря 2020г

Первичная профсоюзная организация работников народного образования и науки РФ в МБДОУ д.с.№ 90

Принят на общем собрании коллектива МБДОУ «Детский сад № 90»
Протокол № 4 от « 4 » декабря 2020г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду_____
(*указать соответствующий уполномоченный орган*)

Регистрационный №_____ от «_____»_____ 20_____года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

_____
(*должность, ф.и.о. и подпись*)

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «15» 12 2020 г. № 1140/80-КО
с рекомендациями
наличие/отсутствие замечаний
Руководитель управления
должность
(подпись) (ФИО)

М.П.

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП, хранится в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад № 90", МБДОУ "Детский сад № 90"

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 10D3 515A 60E9 5C08 9C85 E0D2 F572 03D7 95D3 C081

Кому выдан: Еременко Ольга Владимировна

Действителен: с 22 . 05 . 2020 до 22 . 08 . 2021

г.Дзержинск
Нижегородской обл.
2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между профсоюзным комитетом, уполномоченным с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 90» /*далее* - Учреждение/. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения , поскольку он уполномочен Общим собранием трудового коллектива представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (*далее* – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнёрства, обоюдного доверия, взаимопонимания и ответственности.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально - психологического климата.

1.6. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех сотрудников коллектива, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочены профсоюзным комитетом, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем /ст.30, 31 ТК РФ/.

1.8. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового Коллективного договора. Срок действия 3 года / ст.43 ТК РФ /.

Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

Коллективный Договор сохраняет свои действия в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководством учреждения / ст.43 ТК РФ/.

При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации / ст.43 ТК/.

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

1.10. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию ***МБДОУ «Детский сад № 90»*** единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.12. Перечень нормативных локальных актов:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- соглашение по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами;
- положение об оплаты труда работников Учреждения (ст.135 ТК РФ);
- положение о стимулирующей части фонда оплаты;
- положение о защите персональных данных работника Учреждения.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распространения определяются в соответствии с ТК РФ / ст.57/, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст.59 ТК РФ. В случаях предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (Ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.4.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.4.3. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.4.4. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца.

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, а также проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года.

2.4.5. С учётом мотивированного мнения **выборного органа первичной профсоюзной организации** производить расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- другие основания (п.1 и 2 ст. 336 ТК РФ и др.).

2.4.6. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении 3-х лет подряд (ст. 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ.

2.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штата, рассматриваются с предварительного уведомления профкома. Работники, подлежащие увольнению, уведомляются письменно, не позднее, чем за 2 месяца /ст.73, ст. 162 ТК РФ/.

2.6. Увеличение или уменьшение нагрузки воспитателям в течение учебного года возможны только:

а/ по взаимному согласию сторон;

б/ при сокращении количества групп;

в/ в связи с производственной необходимостью.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель с учетом мнения (по соглашению) профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечивать право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 ФЗ от 29.12.2012г №273 ФЗ «Об образовании в РФ»)

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место, среднюю заработную плату по основному месту работы /ст. 187 ТК РФ/.

3.2.3. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования /ст.173-176 ТК РФ/, а также получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По результатам аттестации устанавливать квалификационную категорию и разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Аттестация педагогических работников МБДОУ осуществляется в соответствии со ст. 49 ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.2.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

3.2.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

3.3. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до 1 года по истечении срока ее действия в случае:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращению в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- из отпуска длительностью до 1 года;
- из отпуска по уходу за ребенком;
- независимо от срока окончания действия срока категории при приеме на работу после увольнения, в связи с ликвидацией детского учреждения; а также тем работникам, которые до достижении возраста, дающее право на трудовую пенсию по старости в соответствии с ФЗ от 17.12.2001г « О трудовых пенсиях в РФ» остался 1 год и менее повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по представлению аттестационной комиссии.

3.4. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более 3-х лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.5. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (П. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и п. 9 Общих положений квалификационных характеристик).

3.6. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя / С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»/.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем / Ч. 2 ст. 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ/.

3.8. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

3.9. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 187 ТК РФ).

3.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре/ ст. 116 ТК РФ/.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае массового высвобождения - не позднее, чем за 3 месяца до его начала / ст.82 ТК РФ/. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам Учреждения, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п .2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения / п.1 ст.81 ТК РФ/ и сокращением численности штата / п.2 ст.81 ТК РФ/ производить с учетом мнения профкома / ст.82 ТК РФ/.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке инвалидов, добросовестно работавших.

4.5. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста / за 2 года до пенсии/, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, имеющие государственные награды в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные представители первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 2-х лет.

4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается с предварительного согласия руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации происходит на основании п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ :

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

5. *РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА*

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка / ст.91 ТК РФ/, графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями, возлагаемые Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, административно - хозяйственного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Продолжительность рабочего времени накануне нерабочих праздничных и выходных дней, уменьшается на 1 ч.

Помощник воспитателя Понедельник – четверг с 7.30 до 16.30
Пятница - с 7.45 до 15.30

Повар Понедельник – четверг (1 смена) с 5.30 до 14.30
(2 смена) с 7.30 до 16.40
Пятница (1 смена) с 5.30 до 13.30
(2 смена) с 8.00 до 15.30

Заведующая хозяйством Понедельник - четверг с 8.00 до 16.42
Пятница с 8.00 до 15.42

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность работы – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы / ст. 333 ТК РФ/.

5.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

5.5. Неполное рабочее время и неполный рабочий день устанавливаются в случаях:

- по письменному согласованию работника и работодателя;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей / опекуна/, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);
- лица, ухаживающие за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлекать работника к такой работе можно лишь с его письменного согласия / ст.113 ТК РФ/ в следующих случаях: для предотвращения аварии, катастрофы, стихийного бедствия.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. В летний период, при приостановке деятельности учреждения, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 42 календарных дня – заведующему Учреждения, старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю;
- 28 календарных дней – заведующей хозяйством; кладовщику, помощнику воспитателя, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, подсобному рабочему;
- 35 календарных дней – повару.

5.11. 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.

5.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации (его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере), за второй 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, а также в других случаях, определённых ст. 122 ТК РФ.

5.13. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ текущего года, доводится до сведения всех работников и является обязательным как для Работодателя, так и для работника.

5.14. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123, 124 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение (при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней) и отзыв из оплачиваемого отпуска (с последующим предоставлением этих неиспользованных дней отпуска в любое время по желанию работника) производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

5.15. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае задержки отпускных выплат работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до ее получения / Ст. 136 ТК РФ/.

По письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией / ст. 126 ТК РФ/.

5.16. В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме (ст. 122 ТК РФ).

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением / ст. 127 ТК РФ/.

5.18. Для решения неотложных социально - бытовых вопросов и другими уважительными причинами, администрация может предоставить по соглашению между работником (по письменному заявлению) и работодателем в течение года отпуск без сохранения заработной платы, но не свыше:

- в связи с последним звонком в 11 классе – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительство – 2 дня;
- для проводов детей в ряды Российской Армии – 2 дня;
- в случае регистрации брака работника (или его детей) – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 2 дня;
- при рождении ребенка отцу – 2 дня
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня к отпуску;
- при отсутствии в течении года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- со своей юбилейной датой (45; 50; 55; 60; 65 лет) – 1 день
- работающим пенсионерам – до 14 дней (ст. 128 ТК РФ).

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

5.19. Педагогическим работникам может предоставляться по их заявлению длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования (п4 ч.5 ст.47 ФЗ от 29.12.2012г №273 ФЗ «Об образовании в РФ»).

6 . *ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА*

6.1. Оплата труда работников учреждения производится на основе:

- Положения о системе оплаты труда работников учреждения разработанного в соответствии со статьями 135, 144 ТК РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области» (с изменениями на 16 сентября 2008 года);
- Постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 №468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных

организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области»;
- Постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 №4008 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск»;
- Постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4009 «О минимальных должностных окладах (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационных группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск»,
- Постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4010 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях городского округа город Дзержинск»;
- Постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях городского округа город Дзержинск», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, правовыми актами органов местного самоуправления и применяется работодателем с учетом (по согласованию) с профсоюзным комитетом;
- Постановлением администрации города Дзержинска от 29.12.2016 № 4798 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города Дзержинска», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Дзержинска, Уставом учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника два раза в месяц : до **11 и 25 числа каждого месяца.**

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ разной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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.

6.5. Фонд оплаты труда работников МБДОУ распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации устанавливается в размере не более 40 процентов.

6.6. Система стимулирующей оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.7. Размеры минимальных окладов по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величина коэффициентов, повышающих оклады, установлены Положением о системе оплаты труда работников учреждения. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.8. Изменение размеров должностных окладов производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с момента введения новых минимальных окладов по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к минимальному окладу по ПКГ к минимальному окладу по должности. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

6.10. Оплата туда работников в ночное время (22.00 – 6.00) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности из занятости условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.12. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются

приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу по ПКГ работника или в денежном выражении. Перечень и величина доплат определены Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Работникам, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.13. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя средней заработной платы работника.

6.14. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов (приложение № 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных департаменту образования администрации города Дзержинска» к настоящему Положению).

Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

6.15. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее, педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

6.16. Персональная надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается, исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ:
при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;
при выслуге лет от 3 лет до 10 лет – до 0,1;
при выслуге более 10 лет – до 0,15.

Персональная надбавка работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа

работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ: при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге более 10 лет – до 0,15.

Персональная надбавка работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

Персональная надбавка работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ: при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

6.17. Стимулирующий фонд оплаты труда.

6.17.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников учреждения формируется на основании Положения о стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) о***бъективность*** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) ***предсказуемость*** – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) ***адекватность*** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) ***своевременность*** – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) ***прозрачность*** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Правовым основанием разработки данного Положения являются ст. 29, 41 Федерального Закона РФ «Об образовании», ст. 144 ТК РФ, Распоряжение Правительства РФ от 09.06.1992 № 1037-р, Постановление Министерства труда РФ от 04.03.1993 № 48 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», Решение Нижегородской региональной трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений № 1 от 03.03.2008, постановление администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях городского округа город Дзержинск».

6.17.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера в учреждении включает:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок).
- премиальные по итогам месяца, квартала, года, календарным датам;
- за фактически отработанные дни.

6.17.3. Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается по согласованию решения общего собрания работников учреждения и учета мнения профсоюзной организации с представительным органом в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения.

6.17.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения в денежной сумме устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения:

- 1 раз в квартал за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1 раз в год - по итогам года;
- к праздничным датам – ко Дню дошкольных работников; ко Дню защитника Отечества; к Международному женскому Дню 8 Марта.

Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

6.17.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится экспертно - аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

Состав экспертно - аналитической группы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, председатель профсоюзного органа.

Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель учреждения.

6.17.6. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

6.17.7. Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертно - аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно - аналитической группы руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

6.17.8. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

Экспертно - аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение 5 рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а так же органы уполномоченные рассматривать трудовые споры .

6.17.9. Руководитель учреждения представляет в экспертно - аналитическую группу информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

На основании представления руководителя коллегиальный орган управления принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органом самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

На основании проведённой оценки достижений работников учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя учреждения проводится структурным подразделением, в ведомственном подчинении которого находится учреждение. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

6.17.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.18. Работодатель обязуется обеспечить:

6.18.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.18. 2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплату при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.18. 3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

6.18.4. Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

6.18.5. Оказывать материальную помощь работнику к отпуску в размере 20% должностного оклада.

6.18.6. Оказывать материальную помощь в размере 2000 рублей работникам учреждения к Юбилеям – 45; 50; 55; 60; 65 лет.

Осуществлять материальную помощь ***членам профсоюза*** в сумме 2 000 руб /Две тысячи руб. / в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители);
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с дорогостоящим лечением (длительное заболевание с предоставлением соответствующих медицинских документов).

6.18.7. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.18.8. Нести ответственность за своевременность и правильность размеров выплаты заработной платы работникам.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и

других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работника учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроках их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Проводить со всеми поступающими на работу и 1 раз в полгода с работающими в учреждении инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой медицинской помощи пострадавшим.

7.2.3. Проводить в установленном законодательством РФ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций /ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» /.

7.2.4. Обеспечивать работников спец. одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и чистящими средствами в соответствии с отраслевыми нормами /ч. 1 ст. 221, абзац 4 ч.2 ст. 212 ТК РФ/.

7.2.5. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами надзора и контроля, вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника / ст.220 ТК РФ/.

7.2.6. Своевременно регистрировать несчастные случаи на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их своевременный учет и расследование.

7.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и обязанностей на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласию) профкома /ст.212 ТК РФ/, осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.2.8. Проводить бесплатно обязательные медицинские осмотры сотрудников учреждения 1 раз в год. При уклонении работника от прохождения медосмотра и невыполнении им рекомендаций по результатам проведенного обследования, работодатель не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей.

7.2.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.2.10. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.3. Работники обязуются:

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

7.3.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

7.3.3. 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.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, либо лицо, его заменяющего, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время

работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.5.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

7.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

7.5.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

7.5.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

7.5.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8. <u>СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ</u>

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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 совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовом законодательством.

8.2. Педагогическим работникам организаций должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам,

устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

8.3. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

8.4. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

8.5. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. 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.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном педагогическом отпуске сроком до одного года (ст.47 ч.5 п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работником и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.6.4. Оказывать ***членам профсоюза*** материальную помощь из средств профсоюзного бюджета:

- при рождении ребенка – 2000 руб;
- юбилейные даты (45, 50, 55, 60, 65 лет) – 2000 руб;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители) – 2000 руб;
- в связи с вступлением в брак – 2000 руб;
- в связи с дорогостоящим лечением – 2000 руб.

8.6.5. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (*далее в разделе – молодых педагогов*) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов;

10. *ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*

Стороны договорились:

10.1. Не допускать ограничения социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства /ст. 370 ТК РФ/.

10.2. Увольнение работника, являющимся членом профсоюза по п.2 «б», п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом и согласия профкома.

10.3. Предоставлять профкому помещения для собраний, заседаний, место для размещения информации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы, Право пользования средствами связи, оргтехники / ст.337 ТК РФ/.

10.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.5. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячную выплату председателю профкома в размере стоимости 1 балла педагогического состава / ст.377 ТК РФ/.

10.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением зарплаты председателя и членов профкома на время участия в митингах, демонстрациях, конференциях, семинарах, совещаниях, съездах в качестве делегатов и при прохождении краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ) .

10.7. Члены профкома включаются в комиссию по охране труда / ст.218 ТК РФ/. Создать условия для плодотворной работы сотрудников (спец. одежда, инвентарь, пособия), обеспечивать чистоту территории ДОУ № 90

10.8. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 «б», п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа / ст.374, 376 ТК РФ/.

10.9. Работодатель с учетом мнения / по согласованию/ профкома рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам / ст.99 ТК РФ/;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни / ст.113 ТК РФ/;
- установление очередности предоставления отпусков / ст.123 ТК РФ/;
- установления сроков выплаты заработной платы / ст.136 ТК РФ/;
- применение систем нормирования труда / ст.159 ТК РФ/;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены /ст. 180 ТК РФ/;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем / ст.101 ТК РФ/;
- создание комиссии по охране труда / ст.218 ТК РФ/;
- формирование аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда / ст.147 ТК РФ/;
- размеры повышенной заработной платы в ночное время / ст.154 ТК РФ/;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения / ст.193, 194 ТК РФ/;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей / ст. 196 ТК РФ/;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

10.10. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по следующим основанием:
- сокращение численности или штата работников Учреждения (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- по инициативе работодателя / ст. 82, 374 ТК РФ/;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (ст. 336 п.1 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст.81, ч.1, п.8 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст.336, п. 2 ТК РФ);

10.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- представление к присвоению почетных званий и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера, премиальных выплат, использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

10.12. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 72.2, ч.3 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405, ч.2 ТК РФ;

10.13. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, ч.1, п.2 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, ч.1, п. 3 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81, ч.1, п.5 ТК РФ).

10.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст.374, ч.3 ТК РФ).

10.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения (без предварительного согласия профкома) не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (ст. 39, ч.3 ТК РФ).

10.16. Члены профсоюза включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. *ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ*

Профсоюзный комитет обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем (его представителем) трудового законодательства нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Создать экспертную группу (в лице заведующего, старшего воспитателя, председателя профсоюзной организации) и осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах (Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».)

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения, специальной оценке условий труда.

11.7. Содействовать оздоровлению детей работников организации, обеспечивать детей работников (членам профсоюза) новогодними подарками и билетами на новогоднее представления во Дворец детского творчества.

расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах (Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».)

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения, специальной оценке условий труда.

11.7. Содействовать оздоровлению детей работников организации, обеспечивать детей работников (членам профсоюза) новогодними подарками и билетами на новогоднее представления во Дворец детского творчества.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного страхования.

11.9. Осуществлять культурно-массовую, оздоровительную и разъяснительную работу среди сотрудников.

11.10. Вовлекать сотрудников в ряды профсоюза.

11.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников организации.

12. *КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.*

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, отчитываются за результаты контроля на общем собрании работников раз в году.

12.3. Рассматривать в срок не более 7 календарных дней все возникающие разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора.

12.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия данного договора.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 90» _____/О.В.Еременко

Председатель ППО _____/А.М.Кочура

Председателю первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 90»
Кочура А.М.
От работников МБДОУ «Детский сад № 90»,
не являющихся членами профсоюзной организации

Заявление.

Мы, нижеподписавшиеся, работники МБДОУ «Детский сад № 90, не состоящие в профсоюзной организации, предоставляем право представлять и отстаивать наши интересы во взаимоотношениях с работодателем по всем трудовым вопросам, оговоренным в настоящем коллективном договоре.

	Ф.И.О. работника	должность	подпись
1	Кузина А.О.	пом. восп.	[illegible]
2.	Асанкина Марина Ивановна	воспит.	[illegible]
3	Калачева Светлана Александровна	воспитатель	[illegible]
4	Аристова Светлана Юрьевна	пом. восп.	Аристова
5	Цыплина Елена Николаевна	повар	[illegible]
6	Макарян Шамам Сергоповна	кух. работник	[illegible]
7	Логинова Наталья Анатольевна	восп-ль	[illegible]
8	Ольшанина Любовь Эдуардовна	пом. восп.	[illegible]
9.	Ермолович Марина Николаевна	восп.	[illegible]
10	Мурзанева Таисия Вячеславна	пом. восп.	[illegible]

Первичная профсоюзная организация работников народного образования и науки РФ в МБДОУ д.с.№ 90

«4» декабря 2020 г. М.П. [illegible] Кочура А.М.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

23 (двадцать три) листов

цифрами прописью

Заведующий МБДОУ «Детский сад №90»

_____ /О.В. Еременко/

подпись

« 04 » декабря 2020 года

М.П.