****

**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 муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад комбинированного вида №116 «Загадка», МБДОУ Детский сад № 116.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

-Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

-Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области на 2016 – 2018 годы;

-Архангельское городское трехстороннее соглашение, заключенное между объединениями профсоюзных организаций города Архангельска, объединениями (союзами) работодателей города Архангельска и Администрацией муниципального образования "Город Архангельск" по вопросам социально-трудовых отношений на 2017 – 2019 годы;

- Соглашение между Администрацией муниципального образования "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск",

на 2017-2019 годы;

-иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения (далее – работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация);

работодатель в лице его представителя – заведующего образовательной организации.

1.4. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей).

1.7.Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательном учреждении, до его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

1.14. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

**II. Взаимодействие работодателя**

**с выборным органом первичной профсоюзной организации.**

2.1**.** Взаимодействие работодателя с выборным органом профсоюзной организации осуществляется путем:

-согласования с представительным органом работников при принятии локальных нормативных актов, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст.8 ТК РФ)\*;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.27 ТК РФ);

- получения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

-  участия в разработке и принятии коллективного договора;

-  других форм, предусмотренных трудовым законодательством.

**2.2. По согласованию с профсоюзной организацией принимаются локальные нормативные акты:**

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Приказ о распределение педагогической нагрузки на новый учебный год;

- Тарификационные списки педагогических работников;

- Положения об оплате труда;

-Порядок проведения аттестации заместителя руководителя, главного бухгалтера и иных работников муниципального образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск», не отнесенных к педагогическим работникам;

- Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;

- Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- Расписание занятий;

- Графики сменности работы;

- График отпусков работников учреждения;

- Форма расчетного листка по заработной плате;

- Локальные нормативные акты по охране труда;

-Локальные нормативные акты, устанавливающие формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, а также план и графики повышения квалификации работников;

-Положение о работе с персональными данными работников;

-иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

**2.3. С учетом мнения выборного органа работников** **принимаются решения по вопросам**

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

**-** привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-установления режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (ст. 100 ТК РФ);

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

-принятия решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 93, 180 ТК РФ);

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

-формирования аттестационной комиссии в МБДОУ (статья 82 ТК РФ);

-изменения условий труда (статья 74 ТК РФ).

-представления работников к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ), за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-распределение педагогической нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

-установления, изменения размеров выплат стимулирующего характера, премиальных выплат (статьи 135, 144 ТК РФ).

**2.4. С предварительного согласия** **выборного органа работников производится:**

2.4.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубым нарушением Устава (пункт 1 статьи 336 ТК РФ), совершением работником – членом профсоюза, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

- участие члена выборного органа первичной профсоюзной организации в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

2.4.2. Применение дисциплинарных взысканий в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

2.4.3. Временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 ч.1ст.81, ст. 374, 376 ТК РФ

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к коллективному договору.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшатьположение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 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.

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашенияк трудовому договору осуществлять в образовательной организации педагогическую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности которая не считается совместительством.

3.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников Учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. 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 в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

3.2.2. 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.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профкомаи является приложением к трудовому договору.

3.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

3.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем педагогической нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера педагогической нагрузки;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц и за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;

- конкретные размеры выплат компенсационного характера   
(при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия   
для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.2.5.  Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.2.6.  Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

3.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2.8. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

3.2.9. 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.

3.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (групп или воспитанников), изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

3.2.11. При определении должностных обязанностей работников учреждений, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональными стандартами в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

3.2.12. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация Учреждения;

- сокращение численности или штата работников в количестве

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

3.2.13. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников  о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное  уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

3.2.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.15. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;

- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);

- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).

3.3. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда в учреждении.

**IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны договорились о том, что:

4.1.1. Работодатель с участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

4.1.2. 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.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 72 часов.

4.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

4.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

4.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре .

**V. рабочее время и время отдыха**

**5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1.1.Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии   
с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), планами работы, согласованными с профкомом**.**

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

5.1.3. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

5.1.5. Педагогическая нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения профкома**.**

Объем педагогической нагрузки педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, определяется ежегодно на начало учебного года. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.1.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.1.7. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, дежурств и в других случаях допускается пописьменному распоряжениюруководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам (воспитателям) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (одновременно с воспитанниками). Продолжительность рабочего дня (смены) в этом случае не удлиняется.

5.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.1.10. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск предоставляется с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

5.1.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.1.13. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, если они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении. Все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск указанной продолжительности (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466).

5.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней: заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе – 12 дней; заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе – 12 дней, заведующий производством – 7 дней, главный бухгалтер – 12 дней, бухгалтер – 10 дней, документовед – 7 дней, заведующий складом – 7 дней.

5.1.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора**:**

повар детского питания – 7 дней.

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

5.1.17. 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 все неиспользованные отпуска

5.1.18. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей Учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года № 678, имеют право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5.1.18.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке, в том числе засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, а также в негосударственных учреждениях образования, имеющих государственную аккредитацию. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.1.18.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время:

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время, когда педагогический работники проходил производственную практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск может быть частично оплачен за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. Длительный отпуск заведующему образовательным учреждением оформляется работодателем.

5.1.18.3. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество количество воспитанников, групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

5.2.Стороны договорились о том, что:

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- бракосочетание работника - 2 календарных дня, бракосочетание детей работника – 1 календарный день;

- при отсутствии в течение предыдущего календарного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дней;

- одному из работающих родителей для ухода за детьми – инвалидами с детства, до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- донорам до двух дней в месяц, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);

- в течение года не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

5.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющего членом профсоюза (при обращении в профком).

5.4. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.5. Работодатель обязуетсяпредоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- в связи с переездом на новое место жительство – 2 календарных дня;

- при бракосочетании детей – 1 календарный день;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

- для празднования юбилея – 1 день;

- для ликвидации аварии в доме – 2 дня;

- категориям работников, указанным в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

5.6.По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с профкомом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностью два календарных дня.

При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

**VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты и нормирования трудастороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБДОУ Детский сад №116 установлена настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения (далее – Положение об оплате труда), утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Оплата труда включает в себя установление работникам:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- выплат социального характера.

6.2.Формирование оплаты труда работников Учреждений осуществлять с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям служащих), включенным в один квалификационный уровень соответствующей профессиональной квалификационной группы,   
не допуская при этом установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним   
понятия «минимальный» либо определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в виде диапазона (за исключением должностей педагогических работников;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых   
в областном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда   
в учреждении, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения;

размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу   
в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости   
от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу   
в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

пересмотра норм труда в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда;

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости недопущения снижения уровня трудовых прав работников учреждений, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера:

1) принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;

2) принцип предсказуемости - работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости   
от результатов своего труда;

3) принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип объективности - размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5) принцип своевременности - вознаграждение должно следовать   
за достижением результата;

6) принцип прозрачности - принятие решений о выплатах   
и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Выплата первой части заработной платы производится 27числа текущего месяца, второй части 12 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

6.5.Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца 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 профкома.

6.6. 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 ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

6.8. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

6.10. В целях повышения заинтересованности работников Учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать педагогическим работникам условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы),  социальный педагог,  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед,  учитель-дефектолог,  воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | музыкальный руководитель |
| Руководитель физвоспитания | Воспитатель по физической культуре, инструктор по физкультуре; педагог дополнительного образования |

6.11. Педагогическая нагрузка, выполненная педагогическим работником дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно. (Конкретные порядок, размер и условия оплаты дополнительно выполненной педагогом работы Учреждения устанавливают коллективным договором.)

6.12. Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере и не может быть менее 5 % от ставки заработной платы, должностного оклада. Конкретный размер повышенной оплаты труда за наставничество определяется на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам организации и закрепляется трудовым договором.

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работники Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, пользуются гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами.

7.2.  Работники Учреждений и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя в соответствии с Порядком, утверждаемым муниципальным правовым актом.

7.3.  Работникам Учреждения выплачивается:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск";

в) дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

г) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

7.3.1. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1.  В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника, руководителю Учреждения сохранять размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно – заочной форме по профилю деятельности;

педагогическим работникам Учреждения, которым до выхода на пенсию по старости осталось работать не более одного года;

в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

в случае выявления допущенного руководителем соответствующего Учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

Оплата труда педагогических работников Учреждения в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

7.4.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другое Учреждение.

7.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.6.   При рассмотрении вопросов о представлении работников Учреждений к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюза.

7.7. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

7.8.  Стороны совместно:

7.8.1. Проводят работу по сохранению и повышению социальной защищенности работников Учреждений.

7.8.2. Конкретный перечень отчётной документации для педагогических работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации.

**VIII. Охрана труда и здоровья работников**

Работодатель:

8.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий   
и охраны труда в образовательной организации.

8.1.2. Обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. "О специальной оценке условий труда» N 426-ФЗ с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Организует проверку знаний работников по охране труда.

8.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

8.1.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.7. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.1.8.  При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда.

8.1.9.  Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.10.  Информирует профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.1.11.  Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок и др.

8.1.12.  Создает в соответствии со статьей 217 ТК РФ службу охраны труда (или вводит должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек).

8.1.13.  Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой   
и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке и по нормам.

8.1.14.  Обеспечивает за счет средств учреждения и в рабочее время проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Обеспечивает транспортировку работников в учреждение здравоохранения для проведения медицинского осмотра (обследования).

8.1.15.  Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.1.17.  Предоставляет уполномоченным лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении с сохранением заработной платы (или по соглашению сторон трудового договора данным работникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 5% от должностного оклада, ставки заработной платы).

**IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

9.1.1.  Приоритетными направлениями в совместной деятельности по созданию условий для привлечения молодежи в Учреждение считать:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, развитию творческой активности;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- обеспечение выплат молодым педагогам Учреждения, установленных муниципальными правовыми актами;

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. О закреплении наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемым настоящим коллективным договором;

9.2.2. При приеме молодых специалистов

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

- в целях стимулирования труда молодых специалистов при приеме на работу в учреждение выпускников очных отделений образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных организаций повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.

Повышенная оплата труда устанавливается на период в 3 года со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности на неопределенный срок или срочный трудовой договор на срок не менее трех лет в течение одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании.

9.3. Стороны договорились:

Право на выплату молодым педагогам сохраняется:

- по окончании отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в случае предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет после заключения трудового договора с Учреждением в течение первых трех лет работы;

- выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

- выплаты молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в указанных районах не менее 1 года, и вступающей в трудовые отношения, процентных надбавок к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. (Постановление Совмина РСФСР от 22 октября 1990 года № 458);

**X. Обязанности профcоюзной организации в отношении работников - членов профсоюза**

В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, по согласованию с работодателем профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов профсоюза:

10.1.1. Обеспечить контроль

-за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом профсоюза.

-за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха

-за реализацией прав работников в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

-за выполнением работодателем требований статей 167 и 168 Трудового кодекса РФ в отношении работников - членов профсоюза, направляемых на курсы повышения квалификации;

- по вопросам охраны труда,

- за предоставлением гарантий и льгот работникам - членам профсоюза;

- за обеспечением правовых и социальных гарантий молодым специалистам,

- за соблюдением работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности   
в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Осуществлять проверки соблюдения трудового законодательства на основании ст.370 ТК РФ.

10.3. С помощью правовой инспекции труда городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту.

10.4. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников.

10.5. Своевременно информировать работников о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования.

10.6. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

10.7. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в следующих случаях:

-при возникших в семье работника материальных затруднениях (стихийное бедствие, серьезная травма работника, пожар, гибель или кража имущества, тяжелое заболевание работника, смерть близких родственников (мужа, жены, детей, отца или матери);

-при вступлении работника в брак;

-при рождении в семье работника ребёнка;

-в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и т.д).

-в связи с оказанием медицинскими учреждениями платных дорогостоящих медицинских услуг (кроме косметологических).

**XI .Гарантии профсоюзной деятельности**

11.1.  В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности   
в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;

- заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;

-способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

-информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке.

11.2.  Работодатель обязуется:

11.2.1.  Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, содействовать их деятельности.

11.2.2. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.2.3.  Способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных   
в образовательной организации для регулирования трудовых отношений.

11.2.4. Членов профсоюзного комитета (других членов Профсоюза - по решению профсоюзного комитета) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, собраниях, созываемые Профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

11.2.5.  Безвозмездно предоставить в пользование профсоюзному комитету необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения профсоюзных собраний, средства связи, а при необходимости - транспортные средства. Предоставить возможность для размещения информации о работе первичной профсоюзной организации в доступном для работников месте.

11.2.6.  Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

11.2.7. Ежемесячно в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

11.2.8. Включать представителей профсоюзного комитета в состав следующих комиссий учреждения:

- тарификационную;

- аттестационную

- специальной оценки условий труда рабочих мест;

- по охране труда;

- по социальному страхованию;

- по стимулированию и премированию работников;

- по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

**XII. Заключительные положения**

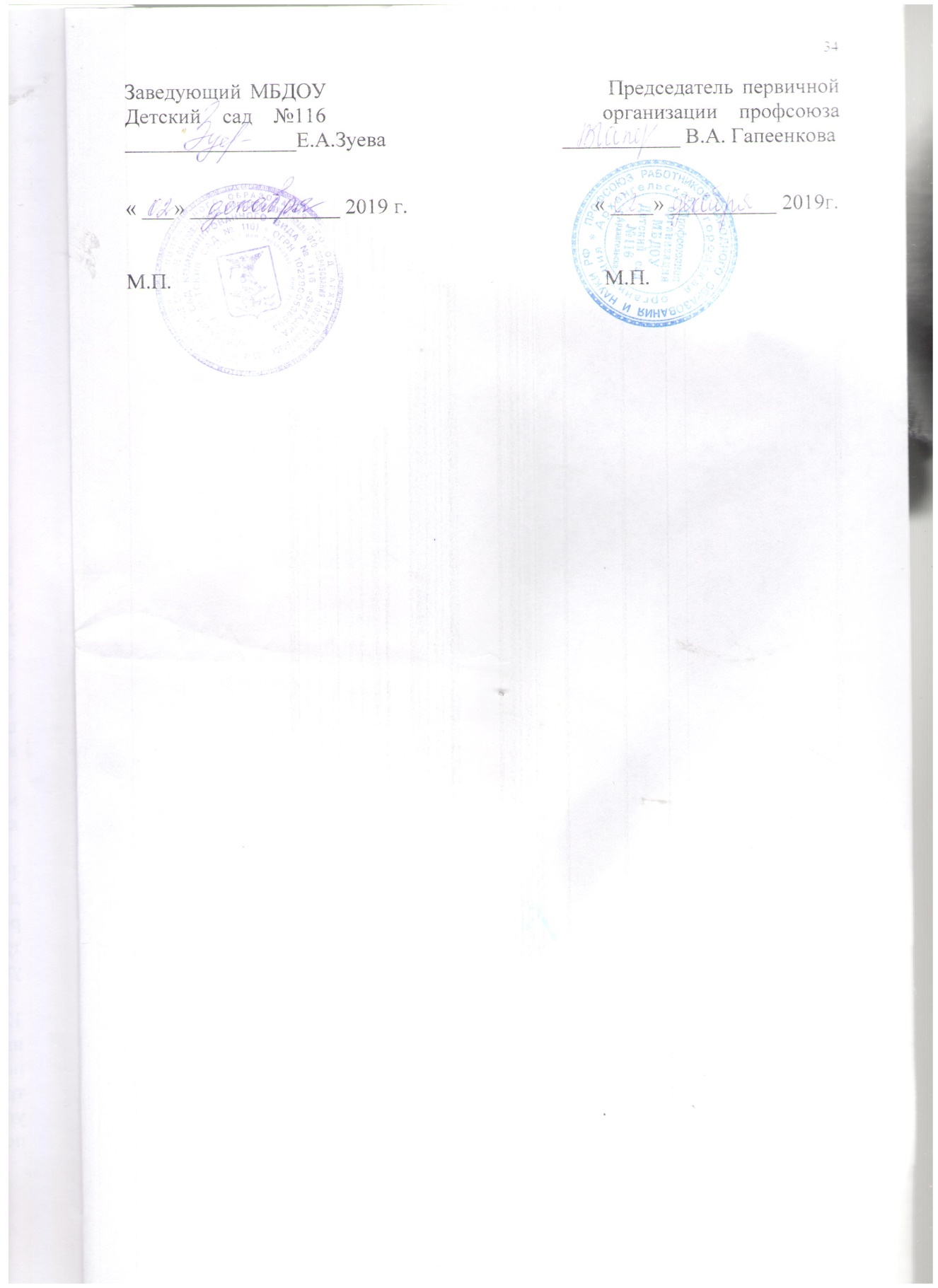
12.1**.**Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать действие коллективного договора с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

12.2.Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю за исполнением коллективного договора

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.3.Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.4.  Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.



В Министерство труда, занятости

и социального развития Архангельской области

г. Архангельск, ул.Гайдара, д. 4 «а»

МБДОУ Детский сад №116

Адрес г. Архангельск, ул. Калинина, д. 19.

Тел. 8 (8182) 61-24-72, 8 (8182) 62-10-20.

Заявление

Просим принять на уведомительную регистрацию коллективный договор МБДОУ Детский сад №116 в количестве 3-х экземпляров.

Коллективный договор распространяется на 1 организацию, количество работающих 70 человек.

Дата Подпись

Приложение:

1.Коллективный договор в 3-х экземплярах

2.Документ,подтверждающий полномочия представителя работодателя на подписание коллективного договора.