

Зарегистрирован в Совете
профсоюза Бодайбинской
районной организации
Профсоюза работников
образования и науки РФ

От первичной профсоюзной
организации работников
МБДОУ д/с №32
г. Бодайбо Иркутской области

От администрации
МБДОУ д/с № 32
г. Бодайбо Иркутской области



Иванов И.И.

2017 г.

Председатель профкома
Бутакова Н.Ю.

«20» января 2017 г.



Кочетова Т.В.
Заведующий Кочетова Т.В.

2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

администрации и трудового коллектива
Муниципального бюджетного образовательного дошкольного учреждения
детский сад № 32 «Сказка»
г.Бодайбо Иркутской области

утвержден на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ д/с №32
протокол № 5 от 20.01.2017 года
2017-2019 г.г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 32 «Сказка».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по учреждениям образования Иркутской области на 2014-2017годы;

Отраслевое трехстороннее соглашение по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2017-2019 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/с № 32 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 32 и профсоюзная организация от работников ДОУ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профком);

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с № 32, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на официальном сайте ДООУ в сети Интернет.

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

1.16. Настоящий коллективный договор действует с «01» января 2017 года по «31» декабря 2019 года (включительно).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников МБДОУ д/с № 32 по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

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

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 68 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.9. Работодатель уведомляет профсоюз в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Считать массовым высвобождением увольнение не менее 10 человек работников организации в течение 30 календарных дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

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

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.13. Работодатель при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Представления на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять для учета мнения в профсоюзный комитет.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.16. Лица, уволенные по сокращении штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение при открывшейся вакансии.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.2. В соответствии с действующим законодательством в МБДОУ д/с № 32 установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется Правилами трудового распорядка, разрабатываемым учреждением и утверждённым общим собранием трудового коллектива.

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

3.5. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

- у заведующего, заместителя заведующего по методической и воспитательной работе – 36 часов, ненормированный рабочий день.

- заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, инженера по охране труда, делопроизводителя, воспитателя, педагога-психолога, помощника воспитателя, младшего воспитателя, шеф-повара, повара, кухонного работника, машиниста по стирке белья, кладовщика, кастелянши, уборщика служебных помещений - 36 часов;

- у сторожа утвержденный руководителем график сменности.

- у учителя - логопеда – 20 часов;

- у инструктора по физической культуре – 30 часов;

- у музыкального руководителя – 24 часа;

- у воспитателя группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи - 25 часов.

- у дворника, рабочего, грузчика - 40 часов (для лиц мужского пола).

3.6. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать установленную законодательством.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками.

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

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ) Отдельным категориям работников, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст. 22 п. 3 ФЗ РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время..

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней. Приложение № 5;

за ненормированный рабочий день 3 календарных_ дней. Приложение № 6;

за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 календарных дней.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем по заявлению работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы

- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на несколько частей. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Часть ежегодного отпуска работника, превышающего 28 календарных дней, выходящего за рамки каникулярного времени, по его желанию и письменному заявлению может быть заменена денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда по правилам ст.126 ТК РФ (Региональное соглашение, п.3.8.)

3.17.Продолжительность отпуска в соответствии ТК РФ составляет:

Заместитель заведующего по административно - хозяйственной работе, технический и вспомогательный персонал- 44 календарных дня;

повар -51 календарный день;

педагогический персонал-58 календарных дня;

заместитель заведующего по воспитательной и методической работе – 61 календарных дня

учитель - логопед, воспитатель группы для детей с нарушениями речи -72 календарных дня;

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа - 3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;
- по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ).

3.22. Женщинам, имеющим детей до 14 лет, предоставляется право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы – 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ)

3.24. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.23. Педагогические работники, в том числе работающие по совместительству не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы, сроком на один год.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Очередность и время предоставления длительного отпуска предоставляется работникам по утвержденному руководителем графику.

Деление на части длительного отпуска, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к еже-

годному основному оплачиваемому отпуску настоящим коллективным договором не предусматривается.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала, и оформляется распорядительным актом руководителя.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника, на другую работу, увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации учреждения.

3.24. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.25. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ЗАЩИТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

5.1. В целях защиты молодых специалистов из числа педагогических работников и их закрепления в МБДОУ д/с №32 прибывшим в район и заключившим трудовой договор, предусматриваются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки);
- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;
- суточные на время проезда;
- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью до 7 календарных дней.

5.2 Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательном учреждении устанавливается в течение первых трёх лет работы:

ежемесячная доплата к заработной плате в размере 2000 (две тысячи) рублей за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

- ежемесячная выплата в размере не менее 50% от оклада.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- ✓ Наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- ✓ Работа в МБДОУ д/с №32 по специальности.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения выборного профсоюзного органа.

6.2. Заработная плата работника определяется в соответствии с тарификацией и Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 32, утвержденного на общем собрании трудового коллектива.

Работник должен быть ознакомлен с данными тарификацией под роспись.

6.3. Заработная плата выплачивается работнику в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам учреждения.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца наличными деньгами через

кассу учреждения или безналичным способом по выбору работников. При совпадении дня выплаты с выходным или неработающим праздничным днем 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 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.5. Размер и условия применения выплат компенсационного характера определяются в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 32».

6.6. Размер и условия применения выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с «Примерным положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с №32».

6.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере до 50%;
- районного коэффициента в размере 70% (ст.315 ТК);

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику устанавливается доплата в размере от 6 до 12 процентов от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда. Приложение № 4

6.8. Перечень профессий и должностей, работа которых предусматривает доплату за неблагоприятные или вредные условия труда:

Повара, кухонный работник, кладовщик, машинист по стирке белья, инструктор по плаванию, уборщик бассейна.

6.9. Воспитателю, учителю-логопеду, работающему в образовательном учреждении, в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи устанавливается выплата компенсационного характера в размере – 20 %.

6.10. Работникам выплачивается пособие по нетрудоспособности за время болезни: 3 дня за счёт работодателя, последующие дни за счёт фонда социального страхования, исчисление происходит в зависимости от общего стажа работы:

5 лет – 60% от должностного оклада

С 5 до 8 лет – 80% от должностного оклада

С 8 лет – 100% от должностного оклада

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

6.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя 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 - в двойном размере.

6.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Профсоюза. За работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни работники получают компенсацию, в порядке, предусмотренном настоящим пунктом и действующим трудовым законодательством РФ. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный отпуск. Остальным работникам работа оплачивается в двойном размере или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха (ст.153ТК).

6.14. Каждый случай простоя не по вине работника оплачивается в размере его среднего заработка за исключением случаев невыполнения функциональных обязанностей, влекущих к нарушению режима работы учреждения.

6.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. На период приостановления работы за работником сохраняется среднедневной заработок. Ст.142 ТК РФ.

6.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ

6.17. Расчёт с работником, уходящим в отпуск, производится не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск (ФЗ № 272 от 03.07.2016 г. "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда").

6.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения ст. 140 ТК РФ

6.19. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется по желанию работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.20. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

6.21. Сохранять педагогическим работникам менее одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок её действия истек в указанные периоды, а также до наступления пенсионного возраста сохранять педагогическим работникам, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту осталось менее двух лет.

6.22. Привлекать работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

6.24. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.25. Штатное расписание МБДОУ д/с № 32 составляется в зависимости от численности воспитанников и определяемых групп.

Максимальная численность детей в группах устанавливается в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13.

6.26. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

6.27. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за это период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Выплачивать выходное пособие при выходе работника на пенсию по старости в размере двухмесячного среднего заработка за счет средств образовательной организации.

7.2.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Своевременно предоставлять работникам МБДОУ д/с №32 по основному месту работы компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно по территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, т.е. по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

7.3.2. Устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 08.11.2012 № 604-п «Об утверждении По-

рядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования города Бодайбо и района».

7.3.3. Предоставлять компенсацию расходов, связанных с оплатой проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года для работника сферы образования и неработающих членов его семьи (мужу; жене; несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным)); детям, старше 18 лет, не достигшим возраста 24 лет и не вступившим в законный брак, осваивающим образовательные программы основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию).

7.3.4. Производить оплату стоимости проезда членов семьи работника к месту проведения отпуска и обратно независимо от времени и места использования отпуска работником, а также в случаях: если отпуск работника оформлен в одном календарном году, а члены семьи работника уезжают к месту отдыха в другом календарном году того же льготного периода; если работник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим нормативным актом, не выезжает в отпуск, а члены семьи выезжают к месту отдыха.

Работник, имеющий право на компенсацию расходов в текущем году, может его использовать до конца календарного года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

7.3.5. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

7.4. 6. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска по фактическим расходам на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов

Для окончательного расчета работник учреждения обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов

7.4.7. Компенсируется работнику расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в течение года и учитываются данные расходы в счет прошлого периода в случае, если компенсация не была предоставлена работнику по причинам, не зависящим от работника.

7.5. Предоставлять работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов. Компенсация предоставляется только по основному месту работы работника.

7.7. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ за счёт средств работодателя, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки);

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- суточные на время проезда;

- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью до 7 календарных дней.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа, членов семьи сохраняются в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

7.8. По заявлению работника оказывается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с №32.

7.9. Предоставлять работникам учреждений сферы образования и их детям льготу в размере 50 % на посещение лыжной базы, катка, тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

7.10. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

8.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

8.1.5. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в установленном законодательством порядке

8.1.6. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

8.1.7. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

8.1.8. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией

8.1.10. Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

8.1.11. Обеспечивать работников бесплатной сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Приложение № 7

8.1.12. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка.

8.1.13. Обеспечить своевременность обучения работников данной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

8.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

8.1.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

8.1.16. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

8.1.17. Обеспечить комиссии по охране труда совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации условия, для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

8.1.18. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

8.1.20. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.21. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных собраниях с профсоюзным комитетом.

8.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

8.3.2. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

8.3.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

8.3.5. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда.

8.3.6. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1% не позднее 3-х дней после выплаты заработной платы

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Уставом ДОУ, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Освобождать членов профсоюза от основной работы с сохранением среднего заработка для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях проводимых по линии Профсоюза. Время отсутствия на работе членов выборных профсоюзных органов в связи с выполнением общественных (профсоюзных) функций оплачивается работнику в размере его среднего заработка (до 12 дней), а председателю Профсоюзного Совета по вызову вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.5. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

9.3.9. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.10. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

- принятии правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листка;
- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;
- утверждении расписания занятий;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

9.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

9.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

9.7. 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 следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.8. Работодатель в соответствии со ст.53 ТК РФ предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по расходованию денежных средств, начислению и выплате заработной платы, ведению табеля учёта рабочего времени, выполнению условий настоящего договора и другим социально-трудовым вопросам.

9. 12. Ходатайствовать о предоставлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почётным званиям, о награждении знаками отличия , грамотами и другими наградами работников образования, в том числе, профсоюзных работников актива , внёсших значительный вклад в развитие системы образования области, района, в развитие социального партнёрства.

9.13. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

9.14. Работодатель согласовывает с соответствующими профсоюзными органами системы и формы оплаты труда, размеры доплат , надбавок, премий и др. выплаты стимулирующего характера, устанавливающиеся учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств на основании положения принятого коллективом в соответствии со ст. ТК РФ .

9. 15. Лица, нарушившие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с законами (ст.378 ТК и ст. 30 и Федеральный закон о «Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

Х I. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

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

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

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. Сторона, допустившая нарушение (невыполнение) настоящего договора его отдельных положений, несёт ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Х II. Порядок внесения изменений и дополнений.

12.1. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном законодательством.

Х III. Срок и порядок действия

13.1. Настоящий договор вступает в силу с «01» января 2017 года и действует до подписания нового договора, не более трёх лет.

13.2. Контроль за выполнением договора осуществляется его сторонами.

13.3. Отчёты выполнения договора рассматривается на совместном заседании представителей сторон и доводится до сведения работников один раз в год.

**1.Доплаты компенсационного характера за условия труда,
отклоняющихся от нормальных.**

1.1.За работу в ночное время в размере 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

1.2. За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжёлыми, вредными условиями труда) в соответствии протоколов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

1.3. За работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни работники получают компенсацию, в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством РФ.

2. Повышение тарифных ставок и должностных окладов.

2.1. Повышение производится воспитателям групп компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи, учителю логопеду - 20% от должностного оклада в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 32.

Размеры выплат за наличие звания, грамоты, благодарности

Наличие звания	Сумма, рублей
«Почётный работник образования РФ»	1500
Грамота Министерства образования и науки РФ	1000
Благодарность Министерства образования и науки РФ	1000

Размер выплаты к ставкам работникам за аттестованные кабинеты

№	Должность	Сумма, рублей
1	Педагогам за аттестованные кабинеты	600

Перечень профессий и должностей, работа в которых предусматривает доплату за неблагоприятные условия труда

№	Перечень доплат	% доплат
2	Повар	12%
3	Кухонный рабочий	12%
4	Машинист по стирке белья	6%
5	Инструктор по физ культуре (плавание)	12 %
6	Уборщик служебных помещений бассейна	12%
7	Кладовщик	10%

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за вредные условия труда

№	Перечень должностей	Дни
1	Повар	7
3	Машинист по стирке белья	7

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Перечень должностей	Дни
1	Заведующий	3
2	Заместитель заведующего по методической и воспитательной работе	3

**Нормы и порядок
бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты в МБДОУ д/с №32**

N п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или ком- плектов)
	Машинист по стирке белья	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	дежурные
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		При выполнении работ по ремонту спецобуви:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		горючих и смазочных материалов, лаков и красок:	
		Фартук прорезиненный	2
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Респиратор	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	2
		Брюки на утепляющей прокладке	2

		Валенки или	2
		Сапоги кожаные утепленные	2
	Сторож	При занятости на наружных работах:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
		Брюки на утепляющей прокладке	по поясам
		Тулуп	дежурный
		Полушубок	дежурный
		Валенки или	по поясам
		Сапоги кожаные утепленные	по поясам
	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
	Грузчик	Костюм брезентовый	1
		Рукавицы брезентовые	6 пар
	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	2
		Валенки или	2
		Сапоги кожаные утепленные	2
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года
	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка	1
		Перчатки полимерные	2
	Повар	Халат или костюм хлопчатобумажный	3
		Косынка	3
	Кухонный работник	Халат или костюм хлопчатобумажный	3
		Косынка	3
		Перчатки	3
	Помощник воспитателя	Костюм для раздачи пищи из смесевых тканей	3
		Косынка	3
		Фартук для мытья посуды	3
		Халат для уборки в туалете	3
		Халат для уборки помещений	3
	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	3
		Косынка	3

