

Содержание

[I.Общие положения 3](#_Toc24963377)

[II. Трудовой договор 4](#_Toc24963378)

[III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 5](#_Toc24963379)

[IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству 5](#_Toc24963380)

[V. Рабочее время и время отдыха 6](#_Toc24963381)

[VI. Оплата и нормирование труда 8](#_Toc24963382)

[VII. Гарантии и компенсации 10](#_Toc24963383)

[VIII. Охрана труда и здоровья 10](#_Toc24963384)

[IX. Гарантии профсоюзной деятельности 11](#_Toc24963385)

[X. Обязательства профкома 13](#_Toc24963386)

[XI. Контроль за выполнением коллективного договора. 13](#_Toc24963387)

# Общие положения

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад №88 «Академия детства» городского округа «город Якутск» (далее – ДОУ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
  3. Сторонами коллективного договора являются:
* работники ДОУ, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Петровой Альбины Коммунаровны (далее - Профком);
* работодатель, в лице его представителя – заведующего МБДОУ Д/с №88 «Академия детства Федоровой Анны Афанасьевны действующей на основании Устава (далее – работодатель);
  1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 TK РФ).
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключившие трудовой договор о работе по совместительству.
  3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
  4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
  11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
  12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
  13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель обязан учитывать мнение Профкома:
* Правила внутреннего трудового распорядка
* Положение об оплате труда работников
* Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников
* Соглашение по охране труда
* Положение о Профсоюзном комитете
* Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, для установления ежемесячной компенсационной доплаты и (или) предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
* Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
* Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ Д/с №88 «Академия детства», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
* Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих растворов, защитного крема
* Другие локально-нормативные акты.
  1. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБДОУ Д/с № 88 «Академия детства» Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:
* учёт мнения (по согласованию) Профкома;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

# II. Трудовой договор

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом III ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
2. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора, допускается только на новый учебный год, в связи с изменением организационных, или технологических условий труда (изменение числа групп или количества детей, проведение эксперимента, изменение режима работы ДОУ, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

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

1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

# III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
3. Работодатель обязуется:

* организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
* повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет в соответствии с законодательством.

1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173 – 176 ТК РФ).
3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

# IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

1. Работодатель обязуется:
2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).
3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).
4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
6. Стороны договорились.
7. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе имеют работники, с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

* семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работникам, получившим у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).
* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* лица с высокой профессиональной деятельностью, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность.

1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

# V. Рабочее время и время отдыха

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учётом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).
4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
5. По соглашению между работником и работодателем неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии по просьбе

* беременной женщины,
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст.93 ТК РФ).

1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работников.
2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).
3. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
4. В летний период учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Работникам, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст.108 ТК РФ).

Для педагогических работников, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

1. Периоды отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также периоды каникул, установленные для детей образовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, установленного по занимаемой должности.
2. 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 следующего календарного года, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.6. Продолжительность отпуска:

- педагогических работников ДОУ – 66 календарных дней (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –

42 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере - 24 к.д.);

- учителей-логопедов, воспитателей логопедических групп –80 календарных дней (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –42 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в специализированной группе –14 к.д.);

- старшая медицинская сестра – 54 календарных дня (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –30 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д.). Основание: территориальное соглашение между Управлением образования Администрации города Якутска, Якутской городской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и работодателями работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» (Регистрационный No1 от 03.02.2017 г., Приложение No4);

- заместителя заведующего по АХР, главного бухгалтера – 64 календарных дня (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –28 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д., за ненормируемый режим рабочего времени –12 к.д.);

-заместителя заведующего по образовательной и методической работе -66 календарных дней (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –42 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д.);

-контрактного управляющего –58 календарных дней (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –28 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д., за ненормируемый режим рабочего времени –6 к.д.). Основание: Территориальное соглашение между Управлением образования Администрации города Якутска, Якутской городской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и работодателями работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» (Регистрационный No1 от 03.02.2017 г., Приложение No4);

-бухгалтера –58 календарных дней (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –28 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д., за ненормируемый режим

рабочего времени –6 к.д.). Основание: Территориальное соглашение между Управлением образования Администрации города Якутска, Якутской городской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и работодателями работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» (Регистрационный No1 от 03.02.2017 г., Приложение No4);

-

- технического и обслуживающего персонала –52 календарных дня (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –28 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д.);

-шеф-повара, повара –52 календарных дней (основной ежегодный оплачиваемый отпуск –28 к.д., дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на Крайнем Севере -24 к.д.). Основание: Территориальное соглашение между Управлением образования Администрации города Якутска, Якутской городской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и работодателями работников муниципальных образовательных учреждений городского о

круга «город Якутск» (Регистрационный No1 от 03.02.2017 г., Приложение No4)

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за общественную работу:

* 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
* 1 день членам профсоюзного комитета.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ).

- работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого – 3 дня (ст.119 ТК РФ).

* 1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; сопровождение 1 сентября детей младшего школьного возраста; проводы детей на военную службу;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договоров.

1. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный творческий отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

# VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановления Окружной администрации города Якутска от 05.06.2019 года №152п «б утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" в новой редакции.
2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (cт. 133), системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1. Выплаты компенсационного характера выплачиваются работникам на основании «Положения об оплате труда работников МБДОУ Д/с №88 «Академия детства»

Исходя из статьи 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы, устанавливается единый порядок её исчисления.

1. Поощрительные (стимулирующие) выплаты работникам устанавливаются на основании Положения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ Д/с №88 «Академия детства». Положение разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом
2. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производятся:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы производится ежемесячно не позднее 5 и 20 числа текущего месяца. При выплате зарплаты за вторую часть месяца работнику выдается расчётный листок по форме утвержденной работодателем.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определённых трудовым договором.

1. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
2. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.
3. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии с ст.157 ТК РФ, как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.
   1. Согласно статьи 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.
   2. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения.
   3. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 135 ТКРФ).
   4. Разработать Положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
   5. Разработать Положение о распределении стимулирующих выплат педагогическим и иным работникам, (административно–управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) МБДОУ
   6. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.
   7. Сохранять, педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек:

- в течении двух лет после выхода из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком до 3-х лет. (Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу)

- до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля, работникам, которым до увольнения в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) осталось менее одного года. (Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного и пенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории) В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

6.17. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

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

6.19. Вводить в состав аттестационной комиссии образовательных учреждений председателя профкома.

6.20. Ответственность за своевременность и правильность размеров и сроков выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.21. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в соответствии с Постановлением Окружной администрации города Якутска №152п от 05.06.2019г. и Постановлением №5п от 10.01.2020

г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 05 июня 2019 года No152п».

6.22. Формирование фонда оплаты труда работников МБДОУ производится Главным распорядителем бюджетных средств на основании нормативно-подушевого финансирования, штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

# VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

1. Оказывает материальную помощь из средств премиального фонда работникам учреждения по письменному заявлению, в соответствии с Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, по согласованию с Профкомом.
2. Администрация организует в учреждении общественное питание, за счет оплаты сотрудников исходя из норм питания на ребенка.
3. Согласно ст.325 ТКРФ оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска, один раз в 2 года за счёт средств работодателя в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

1. Предоставить место для ребенка работника в ДОУ, после 1 года работы, если ребенок зарегистрирован в городской электронной очереди, а так же на льготную оплату за детский сад.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

7.5. На основании ФЗ РФ от 03.10.2018 г. №353 –ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» О новой гарантии для пенсионеров и лиц предпенсионного возраста работодатель обязуется

ежегодно предоставлять 2 оплачиваемых рабочих дня для прохождения диспанцеризации. Чтобы использовать эту гарантию, работник обязан подавать заявление и согласовывать выбранные даты с работодателем.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязан:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
2. Предусмотреть средства в размере 10% от ФОТ на мероприятия по охране труда в год.
3. Проводить специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.
4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

1. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
2. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

За счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст.221 ТК РФ).

1. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
2. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
9. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечить на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК проходить осмотр (обследование), сохранение среднего заработка по месту работы (ст.185 ТК РФ).

8.17. Профком обязуется:

− Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

− Проводить работу по оздоровлению детей и работников учреждения;

− Содействовать администрации в реализации уставных задач и сохранения благоприятного микроклимата в трудовом коллективе

# IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Стороны договорились о том, что:

* 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
  2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
  3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
  4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2,3,5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.
  5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, поведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
  6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

* 1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и (или) членов профкома на время участия в качестве делегатов Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.
  2. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374, 376 ТК РФ).
  3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
  4. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
  5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
* Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
* Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
* Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
* Разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
* Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
* Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ),
* Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
* Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
* Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
* Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* Установление размеров повышения заработной платы за расширение зоны обслуживания, вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
* Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
* Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

# X. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы.
3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременно направлять заявки.
9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.
11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.
12. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования.
13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях в сложных жизненных ситуациях (по заявлению работника).
15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

# XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

**Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.
4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до срока окончания действия данного договора.