****

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении № 231 «Детский сад комбинированного вида» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующей Шишкиной Ольги Владимировны

- работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и председателя первичной профсоюзной организации Гомзяковой Людмилы Леонидовны

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013-2016 гг. в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников Учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Коллективный договор сохраняет своё действие:

– в случае изменения наименования, вида Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

– при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

– при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

1.6. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств сторон Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения, установленного настоящим Договором.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Кроме Коллективного договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

– положения об оплате труда, о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда – ст. 135 ТК РФ;

– инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

– правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;

– должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;

– расписание занятий в соответствии с настоящим коллективным договором;

– режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;

– приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

– графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

– перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

– другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим Договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения:

– соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

–– соглашение об охране труда - ст. 45 ТК РФ;

– другие соглашения – ст. ст. 45, 46 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему Договору.

1.12. В настоящем Договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевого соглашения между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013-2016 гг.

1.13. Проект договора рассмотрен и принят на Общем собрании трудового коллектива МАДОУ № 231 "Детский сад комбинированного вида".

**2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в частности, точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, виды и размеры стимулирующих выплат на основании Положения о стимулирующих выплатах.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, положениями: об оплате труда, о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись второй экземпляр хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;

- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются Общие собрания трудового коллектива, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников (в письменном виде) подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и письменном групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;

- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;

- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

- качественно выполнять работу;

- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его правомочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнения, получения согласия профсоюзного комитета Учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

2.7. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

1. **Оплата труда и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

* 1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении Положениями: об оплате труда работников (**Приложение №1**) и о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (**Приложение № 2**).

Заработная плата работников Учреждения включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ); повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения); персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты); выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

* обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
* обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
* обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

3.3. В силу ст. 144 ТК РФ, Постановления администрации города Кемерово от 14.02.2011г. № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово»; Постановления администрации города Кемерово от 14.04.2011г. № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово», система оплаты труда в МАДОУ №231, устанавливается Положениями:

* «об оплате труда работников МАДОУ № 231 «Детский сад комбинированного вида"
* «о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 231 «Детский сад комбинированного вида".

в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области, нормативными правовыми актами города Кемерово.

Соответственно, система оплаты труда формируется с соблюдением Положений:

* Трудового кодекса РФ, статьи 129, 130, 132, 133, 135, 144 и другие;
* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Разделы: квалификационные характеристики должностей работников образования, Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда, в том числе величины минимального размера оплаты труда в учреждении, установленной Федеральным законом;
* закона Кемеровской области «Об образовании»;
* Положения «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», утвержденного постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011г. № 26;
* Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования, утвержденного постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011г. № 45;
* Постановления администрации города Кемерово от 01.11.12 за № 1955, от 25.03.13. за № 892, от 12.08.13 за № 2460, от 17.10.13 за № 3198, от 11.11.13 за № 3366, от 04.02.2014 № 193 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»»
* Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
* Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;
* Отраслевого соглашения между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
* настоящего Коллективного договора;
* согласования проектов Положения об оплате труда и других локальных нормативных актов об организации оплаты труда с профсоюзным комитетом учреждения. При этом в данные нормативные акты подлежат включению предложения профсоюзного комитета, направленные на их совершенствование.
  1. В соответствии с указанными правовыми актами в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах устанавливаются:
     1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
     2. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (специфику подразделения, специфику работы) и их размеры, но не ниже установленных нормативными правовыми актами Кемеровской области и органов местного самоуправления Кемеровской области.
     3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных групп, которые определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности. Определенные таким образом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы).

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, величина повышающих коэффициентов и фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией и являются приложениями к положению об оплате труда:

* профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
* профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов в сфере образования;
* профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования.
* профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.
  + 1. Работникам со спецификой работы оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, определенные с применением повышающего коэффициента по должности, увеличиваются на коэффициенты за специфику работы Учреждения. Увеличенные с применением данного коэффициента оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
    2. В случае, если у работника несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то увеличение производится на сумму повышающих коэффициентов.
    3. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения, указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом.

* 1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, статья 147 ТК РФ. При определении перечня работ с вредными условиями труда Учреждение руководствуется Перечнями работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579, или аналогичным перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992г. № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей и профессий устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями. В соответствии со ст. 219 ТК РФ доплаты за выполнение работ с вредными условиями труда могут быть отменены только в случае, если в результате специальной оценке условий труда будет установлено полное соответствие рабочего места требованиям безопасности.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждения устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации .

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными условиями труда, не преду­смотренных указанными выше Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в кото­рых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ча­сов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 кален­дарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 30%). Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601№ 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, статья 149 ТК РФ:

- при выполнении работ различной квалификации. При повременной оплате труда оплата производится по работе более высокой квалификации ст. 150 ТК РФ;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом, статьи 60.2, 151 ТК РФ;

- за сверхурочную работу, ст. 149, 152 ТК РФ;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст. 149, 153 ТК РФ;

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов не менее чем на 40% часовой ставки заработной платы

- за работу в режиме суммированного учета рабочего времени, ст. 104 и 149 ТК РФ;

при наличии других оснований для компенсационных выплат.

- выплаты до минимального размера оплаты труда.

* 1. Устанавливаются виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения:

- премиальные выплаты по итогам работы (за 6 месяцев);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (на месяц, квартал) (за дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника, за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения, за организацию и проведению мероприятий направленных на повышения имиджа и авторитета Учреждения среди населения);

- выплаты за качество выполняемых работ (за год);

- выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении, выслугу лет (за год);

- иные поощрительные, в том числе разовые выплаты (единовременно).

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

1. Объективность – размер стимулирующего вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
2. Предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
3. Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;
4. Своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
5. Справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
6. Прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, имея ввиду, что в силу ст. 8 ТК РФ решения, принятые без соблюдения ст. 372 ТК РФ не подлежат применению.
   1. В оценочных листах по каждой категории работников Учреждение в числе показателей стимулирования, выполнение которых дает право на стимулирующие выплаты, в том числе и предусматриваться показатели, вытекающие из обязанностей работников, предусмотренных квалификационными справочниками. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, а также не поддающихся измерению качественными и количественными показателями, не допускается.

По каждому периоду (за год) подсчета баллов в оценочных листах в качестве их контрольного количества требуется указать максимальное количество баллов по итогам работы за данный период, достижение которых дает право на стимулирующую выплату в размере 100 процентов. При этом подлежат учету баллы только по индикаторам измерения на данный период.

Оценочный лист является локальным нормативным актам системы оплаты труда. В силу ст. 135 ТК РФ он подлежит согласованию с профсоюзными комитетом Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. В силу ст. 22 ТК РФ с оценочными листами работники Учреждения должны быть ознакомлены под роспись.

Изменения в оценочный лист вносятся с письменным уведомлением работников за два месяца и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работники, имеющие внутреннее совместительство, а так же совмещающие должности оценивают себя и заполняют оценочные листы по двум должностям.

* 1. Не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы), выполняющих одинаковую трудовую функцию, а также различных размеров повышения оплаты работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат за выполнение одинаковых дополнительных работ, не входящих в функциональные обязанности работников по их должностям, различий в условиях стимулирования работников, выполняющих одинаковые должностные обязанности.
  2. Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества воспитанников в группе.

Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности: со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- получения образования или восстановления документов об образовании: со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

При наступлении у работника права на изменение размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

* 1. Нормы труда для педагогических работников за ставку заработной платы – продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке

Педагогическая работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, может устанавливаться только с письменного согласия работников.

* 1. Распределение нагрузки осуществляет заведующая Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа должна завершиться к тарификации Учреждения.

С приказами штатной расстановкой и нагрузкой работники должны быть ознакомлены под роспись. Установленный в начале учебного года объем педагогической работы не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя учреждения, за исключением случаев сокращения количества групп.

* 1. Установленная по результатам тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, в том числе за период по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Оплата труда педагогических работников Учреждения, выполняющих педагогическую работу на различных должностях и имеющих квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, предусмотренных в Положении об оплате труда работников МАДОУ №231

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за детьми до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

* 1. В силу статей 57 и 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором должны быть предусмотрены фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда, норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

В трудовых договорах с работниками, у которых заработная плата за месяц не достигает величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, предусматривается доплата до величины минимального размера оплаты труда.

При изменении каких-либо условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы, условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.) оформляется в соответствии со ст. 72 ТК РФ дополнительное соглашение к трудовому договору с работником.

* 1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, путем перечисления на банковские карты работников.

Днями выплаты заработной платы работникам являются 25 число текущего месяца - аванс, 10 число следующего месяца - заработная плата.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки, в которых содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

3.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г).

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

**4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения**

4.1. Согласно п. 4 ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией Учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива Учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, 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 увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией ст. 179 ТК РФ.

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 в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы .

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия и среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ, дополнительно выплачивает выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в учреждении пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений по прежнему месту работы.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников;

- проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников (в том числе в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком), которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- закрепляет наставников за молодыми специалистами. Наставникам устанавливаются доплаты за работу с ними из стимулирующего фонда оплаты труда (в соответствие с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 231 «Детский сад комбинированного вида».

- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

4.8. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образованием, службы занятости, кадровые агентства.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, с учётом режима деятельности Учреждения устанавливаются режимы рабочего времени:

- режим рабочего времен педагогов дополнительного образования и других работников в период учебного года;

- режим рабочего времени педагогов – психологов, воспитателей в группах с 12 – часовым пребыванием воспитанников при 5 – дневной рабочей неделе, в котором на каждую группу воспитанников предусмотрено по два воспитателя.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

а) за 36 часов педагогической работы в неделю - педагоги – дополнительного образования из них:

*- за**18 часов в неделю непосредственной работы с детьми,*

*- за**18 часов в неделю другой педагогической работы.*

б) за 20 часов педагогической работы в неделю - учителям-логопедам;

в) за 24 часа педагогической работы в неделю - музыкальным руководителям;

г) за 30 часов педагогической работы в неделю - инструкторам по физической культуре;

д) за 36 часов педагогической работы в неделю - воспитателям МАДОУ.

е) за 25 часов педагогической работы в неделю - воспитателям логопедических групп МАДОУ.

Педагогическим работникам выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

а) за 36 часов педагогической работы в неделю - старшему воспитателю;

б) за 36 часов педагогической работы в неделю - педагоги – психологи из них:

*- за**18 часов в неделю непосредственной работы с детьми,*

*- за**18 часов в неделю другой педагогической работы.*

Ненормируемая часть рабочего времени:

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пунктах от б**)** - г), характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с непосредственной работой с детьми.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и методических Советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат.

График рабочего времени (начала и окончания работы) прописаны **в Приложении № 3.**

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. (**Приложение № 4)**

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.4. Продолжительность рабочего времени у работников профессиональной квалификационной группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений составляет 39 часов в неделю.

5.5. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.6. Для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.10. 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени, и нормы часов преподавательской и педагогической работы за ставку заработной платы.

5.7. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.   
 5.8. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (сторожа).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома.

5.10. Для работников (воспитатели, младшие воспитатели), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Учреждение, в лице руководителя обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками. Это время из рабочего времени не исключается и оплачивается.

Другим категориям работников: педагогическому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу предоставляется перерыв на обед в течение 30 минут. Для них места для приема пищи организованны непосредственно на рабочем месте.

5.11. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст. 114, 116, 117 и другими нормами ТК РФ. На основании статей 116, 117, 219 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Данный дополнительный отпуск следует предоставлять с использованием ранее действовавшего Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённого постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/ П-22, до обеспечения на соответствующих рабочих местах безопасных условий труда, что должно быть подтверждено согласно ч. 4 ст. 219 ТК РФ специальной оценкой условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

Перечень должностей и профессий работников с указанием продолжительности основного и дополнительного отпусков прилагается к коллективному договору. (**Приложение № 5**).

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

5.12. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (при наличии у Учреждения экономии фонда оплаты труда).

5.13. В случае если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно – курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно – курортного учреждения и обратно.

5.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 42 дней.

5.16. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска без сохранения заработной платы:

* работающим пенсионерам по старости ( по возрасту) - 14 календарных дней в году;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы \_\_14\_\_ дней;
* в случае регистрации брака (детей работника) \_\_3\_ дня;
* на похороны близких родственников \_\_3\_\_\_ дня;
* в случае рождения ребенка \_\_\_3\_\_дня;

5.17. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми - инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

1. **Условия и охрана труда**

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательном учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательного учреждения, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях.

- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда (**Приложение № 6**) с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 г. № 181н.

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- обеспечивает проведение специальной оценке условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

- обеспечивает за счёт средств Учреждения прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302н.

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях.

- представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, порядок и нормы их предоставления определены в **Приложении № 7.**

**-** Организует проведение специальной оценки условий труда, оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и в соответствии с Долгосрочной целевой программой «Улучшение условий и охраны труда, профилактики профессиональной заболеваемости в Кемеровской области» на 2012-2015 годы, утверждённой постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 07.12.2011 г. № 560, ФЗ № 426 «О специальной оценке условий труда», и знакомит работников с результатами оценки.

- Создаёт в соответствии со ст. 217 ТК РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в Учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек или возлагают обязанности на штатного работника учреждения по охране труда.

- Создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

- Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией специальной оценке условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки.

- На время приостановления работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняет место работы, должность и средний заработок.

- При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

- Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

- Обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

- Проводит санитарно – оздоровительные мероприятия;

- Организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

- Обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

- Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

- Внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;

- Выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

- обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, проведение инструктажей по охране труда (ст.ст. 212, 225 ТК РФ).

* + 1. На основании Рекомендации по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендации 2010 года Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) работодатель организует выполнение следующих мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности:

- ежегодный плановый медицинский осмотр;

- предоставление актуальной, надлежащей и своевременной информации о риске передачи ВИЧ инфекции, а так же доступа к ней всех работников Учреждения;

- распространение среди педагогов информации об Учреждениях и организациях осуществляющих обследование и консультирование по вопросам ВИЧ/СПИДа;

- обеспечение прохождения дополнительного медицинского осмотра по желанию работника для обследования на ВИЧ инфекцию.

6.2. Работники Учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные периодические медицинские обследования;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.3. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно - оздоровительных мероприятий;

- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения;

- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в учреждении;

- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;

- участвует в проведении специальной оценки условий труда;

- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Условия и охрана труда» и приложения к коллективному договору - Соглашение по улучшению условий и охраны труда;

- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;

- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты: должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

- ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно – курортном лечении;

- согласовывает списки, направляемых на санаторно–курортное лечение за счёт средств бюджета;

- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и зиме.

**7. Социальные гарантии и социальная поддержка**

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

- оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство), о представлении служебных жилых помещений работникам Учреждения;

- организует в Учреждении общественное питание (места для приёма пищи);

- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда;

- работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

7.2. В соответствии с постановлением администрации Кемеровской области от 14.10.2013 года № 427 предоставляются следующие меры социальной поддержки молодым специалистам, указанным в п.2 ст.14 Закона Кемеровской области «Об образовании» от 05.07.2013 г. № 86. Выплаты молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года.

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет.

420 рублей – при стаже работы от двух до трёх лет.

1060 рублей – при стаже работы до трёх лет при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению прилагаются: копия паспорта, копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного образования по программе ординатуры; копия трудовой книжки, копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет – педагогические и медицинские работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие соответственно к педагогической или медицинской деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

7.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;

- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

**8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Общим положением о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, городского соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушения её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов;

- не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- содействует развитию профсоюзного членства;

- предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно помещения, отвечающие санитарно - техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимые для работы профкома и председателя организации, проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи), необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных профкому помещений (педкабинет);

- предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально – трудовым вопросам, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;

- предоставляет профсоюзной организации денежные средства в размере 500 руб. для ведения культурно–массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

8.3. Члены профкома учреждения, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комитете (комиссии) по охране труда освобождаются работодателем от основной работы в (вторник каждого второго месяца) с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на \_\_1\_ час в неделю. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке расписаний занятий и графиков работы.

Указанные работники, а также члены ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

8.4. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, о перечислении денежных средств профсоюзной организации работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1 % зарплаты.

8.5. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, общим положением о профсоюзной организации учреждения:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение.

- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или возражение относительно намерения работодателя уволить работника;

- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

- вносит работодателю предложения об образовании комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;

- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.6. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией учреждения. О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении коллективного договора, соглашения и т.п.

8.7. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

**9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

9.1. Стороны договорились, что:

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

Совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора и постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников учреждения.

9.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.