**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 400 г. Челябинска»**

**на 2015-2018 годы**

г. Челябинск

**1. Общие положения**

1.1.      Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 400 г. Челябинска» (далее МБДОУ).

1.2.      Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников  и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3.      Сторонами коллективного договора являются:

Работники МБДОУ, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком).

Работодатель – в лице его представителя – заведующим Овдиной Н.И.

Представитель со стороны работников МБДОУ – председатель профкома – Захарова Т.Б.

1.4.      Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5.      Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7.      Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8.      В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения  на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10.  Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11.  Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.12.  Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения работников МБДОУ и работодателя регулируются действующим законодательством о труде, коллективным договором и трудовым договором.

2.1.2. Трудовой договор с работниками МБДОУ заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и условиями коллективного договора. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными.

2.1.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.5. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан знакомить его под роспись с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

2.1.6. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе.

2.1.7. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1). по взаимному согласию сторон;

2). по инициативе работодателя в случаях:

-  временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.1.7. Работник, принимаемый на работу с условием предоставления его ребенку места в детском саду, должен отработать не менее трех лет в МБДОУ.

2.1.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77) и иными федеральными законами.

**3**. **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.      Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2.      Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3.      Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4.      Работодатель обязан:

3.4.1.      Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.4.2.      В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.3.      В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4.      Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

3.4.5.      Организовывать 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.

3.4.6.      Продлевать действие квалификационной категории не более чем на один год после выхода на работу педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока квалификационной категории во время длительной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, отпуска до 1 года, предоставляемого в соответствии со ст. 55 закона РФ «Об образовании», ст. 335 Трудового Кодекса РФ.

**4.             Высвобождение работников и содействие их трудоспособности**

4.1.            Работодатель обязуется:

4.1.1.      Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2.      О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под распись не менее чем за 2 месяца до увольнения с разъяснением им установленных законодательством льгот и компенсаций и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупрежденные об увольнении граждане имеют право продолжать свою работу и в полном размере получать заработную плату.

4.1.3.      О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района представляется не менее чем за три месяца.

4.1.4.      Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее    5     часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.5.      Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, имеют \_семейные\_ при наличии двух или более иждевенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

**5.             Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению что

5.1. Рабочее временя работников в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91.ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, (приложение № 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2  . Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

5.3.            Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4.            Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.            Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до начала календарного года, представителем работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6.            Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска заместителя заведующего по АХР и вспомогательного персонала МБДОУ составляет 28 календарных дней.

5.7.            Педагогическим работникам и руководящим работникам МБДОУ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

5.8.            Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа по приказу работодателя.

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

5.9.            Стороны договорились:

5.9.1.      Предоставлять работникам дополнительный отпуск:

с сохранением заработной платы:

-          в случае похорон близких родственников (родители, дети) – 3 дня;

-          председателю профкома – 3 дня;

-          уполномоченному по соц. страху – 2 дня.

без сохранения заработной платы:

       - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем;

      - участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;

      - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;

      - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

      - в исключительных случаях до – 1 месяца.

При наличии фонда оплаты труда предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах связанными с вредными и опасными условиями труда:

- предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

- заместитель заведующего по АХР - 28 календарных  дней + 9 дополнительных;

- главный бухгалтер - 28 календарных дней +12 дополнительных;

- заместитель главного бухгалтера - 28календарных дней  + 9  дополнительных;

- бухгалтер - 28 календарных дней + 9 дополнительных;

Основанием предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска является, табель учета переработанного рабочего времени предоставленного работникам учреждения, ответственным за учет отработанного времени.

Работникам, которые в силу производственной необходимости не имели возможности использовать дополнительный оплачиваемый отпуск, может быть начислена компенсация за неиспользуемый дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.9.2. Оказывать материальную помощь в связи с конкретными затруднениями, непредвиденными обстоятельствами:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- оплату учебы на курсах повышения квалификации;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение)

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников при условии наличия ФОТ.

5.9.3.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.9.4.Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

**6.        Оплата и норма труда**

В целях повышения социального статуса работников МБДОУ и мотивации труда тарифные ставки и оклады работников МБДОУ работодатель обязуется:

6.1.            Устанавливать размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска.

6.2.            Проводить тарификацию педагогических работников МБДОУ до 5 сентября текущего года по согласованию с профкомом МБДОУ и знакомить с её результатами работников под роспись.

6.3.            Оплачивать в объеме заработной платы установленной при тарификации в случае, если работник находился на рабочем месте в период чрезвычайных ситуаций.

6.4.            Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда муниципального учреждения.

6.5.            Устанавливать выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ). При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

6.6.            Производить доплату сторожам за каждый час работы в ночное время 35% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

6.7.            Работникам при получении заработной платы выдавать расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8.            Заработная плата за текущий месяц перечисляется на пластиковые карты Сбербанка не реже двух раз в месяц по срокам:

-          Iполовина – до 27 числа текущего месяца

-          IIполовина – до 13 числа следующего месяца.

**7.         Компенсационные выплаты.**

7.1.К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными условиями труда;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором МБДОУ, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, разделом VIк Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

7.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя МБДОУ устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела VIПоложения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, и закрепляются в трудовом договоре.

7.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

               Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ). При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

7.6. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15%.

7.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

— работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

— работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих в размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

— за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего и среднего общего образования — 20%;

Повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени и не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

8) выплаты за работу с детьми-инвалидами, если таковые имеются.

Выплата устанавливается работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание ребенка-инвалида. Расчетный размер выплаты устанавливается на основании приказа учредителя и осуществляется за счет субвенций, направленных из областного бюджета.

**8.         Выплаты стимулирующего характера.**

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

— выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

— выплаты за качество выполняемых работ;

— выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

— выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

— надбавка молодым специалистам;

— премиальные выплаты по итогам работы;

— выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

8.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 5,6,7 к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ и конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.3. Выплаты стимулирующего характераустанавливается приказом руководителя учреждения сроком от 1 месяца до года.

8.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

**9.         Социальные гарантии льготы и компенсации**

9.1. Стороны договорились, что работодатель принимает меры к обеспечению:

-          средствами на оплату гарантий и компенсаций совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной формам обучения, при получении образования соответствующего уровня впервые;

-                оказания материальной помощи работникам МБДОУ в случаях тяжелого материального положения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, краж и др.), на похороны близких родственников (родители, дети), оздоровление работников и других случаев в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах из средств экономии ФОТ (п.45-48 части 7 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ).

9.1.            Стороны договорились осуществлять совместный контроль за:

-          сохранением очередности работникам МБДОУ, состоящих на учете в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий в Администрации района и участием работников МБДОУ в городской и областной Программе, обеспечения жильем работников бюджетных организаций;

-          соблюдением порядка увольнения работника, членов профсоюза по инициативе работодателя только с согласия профкома МБДОУ.

9.2.            Стороны договорились, что работодатель:

-          осуществляет выплату работникам МБДОУ при выходе на пенсию по достижению пенсионного возраста единовременное материальное вознаграждение в размере должностного оклада из средств экономии ФЗП;

-          выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе, в период нахождения работников  различного вида отпусках без предъявления оправдательных документов;

-          ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от ФЗП работников на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

-          создает комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

(Заявление работника рассматривается в течение десяти календарных дней. Спор  рассматривается в присутствии работника, подавшего заявления).

-          обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов и накопительную систему Пенсионного фонда РФ и информирует застрахованных лиц, работающих в МБДОУ, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета.

**10.     Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

10.1.        Обеспечить работникам МБДОУ здоровые безопасные условия труда,  современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

10.2.        Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации, рабочих мест по условиям труда», утвержденным Постановлением Министерства России от 14.03.1997 года № 12 по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией рабочих  мест.

10.3.        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.

10.4.        Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

10.5.        Обеспечить МБДОУ правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

10.6.        Производить выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей утвержденным учреждением (ст. 221 ТК РФ).

10.7.        Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

10.8.        На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

10.9.        Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.10.    В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности.

10.11.    Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.12.    Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

10.13.    Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

10.14.    Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

10.15.    Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.16.    Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

10.17.    Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

10.18.    Профком обязуется:

-          осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, обеспечением работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными Правительством РФ нормами;

-          контролировать своевременное и правильное расследование всех несчастных случаев на производстве, принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

-          контролировать своевременную передачу всей необходимой документации по несчастным случаям в региональное отделение фонда социального страхования РФ по г. Челябинску;

-          оказывать помощь пострадавшему или членам его семьи в получении всех предусмотренных законодательством выплат.

**11.     Социальное партнерство. Гарантии деятельности и защита**

**прав членов профсоюзов**

Стороны договорились о том, что:

11.1.        Не допускается  ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

11.2.        Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3.        Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4.        Увольнение работника, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ, а также – прогула, то есть отсутствия, на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения; - совершения по месту работы, хищения чужого имущества; - нарушение работников требования по охране труда (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

11.5.        Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещений информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.6.        Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% от зарплаты работников – членов профсоюза с разбивкой перечисления: 75% на счет районной профсоюзной организации и 25% на счет Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

11.7.        Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.8.        Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.9.        Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

-          расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 81, 373 ТК РФ);

-          привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

-          разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

-          очередность предоставления отпусков (с. 123 ТК РФ);

-          установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

-          массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

-          установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

-          утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-          создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

-          установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

-          применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного 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);

-          другие вопросы.

11.10.    Профком обязуется:

-          осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-          осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

-          осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

-          предоставлять и защищать трудовые права, как членов профсоюза, так и работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;

-          осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

-          участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом) профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения;

-          осуществлять контроль за правильностью  и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

-          участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

-          осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения;

-          оказывать материальную помощь членам профсоюза:  похорон близких родственников; проведение операции; длительной нетрудоспособности;

-          осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

-

**12.     Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

12.1.        Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2.        Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников    2 раза в год (июнь, декабрь).

12.3.        Рассматривают в       3х дневный       срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4.        Соблюдают установленные 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.

12.5.        Настоящий коллективный договор действует в течение      3     лет со дня подписания и может быть пролонгирован на новый срок по взаимному согласию сторон не более 3х лет (ст. 43).

12.6.        Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в  течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение на себя обязательств или изменить их. В коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения по взаимной договоренности сторон.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за       3 месяца       до окончания срока действия данного договора.