

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Борисова Н.Б.

Н.Б. Борисова
подпись

От работодателя
Заведующий Борисова Н.Б.

Н.Б. Борисова
подпись

Место печати
«26» мая 2021 г.



Принято на общем собрании
Протокол № 2 от «12» мая 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 91 компенсирующего вида»
на 2021 - 2023 г.г.

Уведомительная регистрация:

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,
г. Ижмэ
Регистрационный № 166/ИЖ
от 12.05.2021 г.
Начальник управления труда:
Н.В. Мастркова Н.В. Мастркова
подпись ф.и.о.

Содержание

	стр.
1. Общие положения.	3
<i>1.1. Цель коллективного договора.</i>	<i>3</i>
<i>1.2. Предмет коллективного договора.</i>	<i>3</i>
<i>1.3. Стороны коллективного договора.</i>	<i>3</i>
<i>1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора.</i>	<i>3</i>
<i>1.5. Действие коллективного договора.</i>	<i>6</i>
<i>1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор.</i>	<i>7</i>
<i>1.7. Выполнение коллективного договора.</i>	<i>7</i>
2. Трудовой договор.	7
3. Прекращение трудового договора.	8
4. Рабочее время и время отдыха.	10
5. Оплата и нормирование труда.	13
6. Гарантии и компенсации.	19
7. Развитие персонала.	23
8. Условия и охрана труда.	28
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.	

Приложения:

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников.*
- 2. Перечень профессий и должностей, дающих право на доплату за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.*
- 3. Перечень профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.*
- 4. Перечень профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду, обувь и санитарные принадлежности.*
- 5. Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.*
- 6. Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда.*
- 7. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда.*
- 8. Соглашение по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией.*

I. Общие положения.

1.1. Цель коллективного договора.

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 91 компенсирующего вида» (далее – Учреждение).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора.

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.3. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» в лице заведующего Учреждением Борисенко С.И., действующего на основании Устава с одной стороны и «Работники» в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Борисовой Н.Б. с другой стороны.

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора.

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед

другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- информирование профсоюза о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности,

перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства об охране труда, соглашений (только в обязанности профсоюза, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации), настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые

обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора.

Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Срок действия настоящего Договора с 01 января 2021 года по 31 декабря 2023 года.

Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Республики Коми.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации

Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор.

Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета (представителя работников), подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Выполнение коллективного договора.

Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

II. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения,

соглашением, заключенным по охране труда, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный договор).

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Оформление трудовых отношений с работником Учреждения проводится согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

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

III. Прекращение трудового договора.

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- а) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- б) истечение срока трудового договора (ст. 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и не одна из сторон не потребовала их прекращения;
- в) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) (по собственному желанию);
- г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71,81);

- д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- е) отказ работника от продолжения работы в связи со сменной собственника имущества организации, изменением под ведомственностью (подчиненности) организации, либо ее реорганизации (ст.75 ТК РФ);
- ж) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74);
- з) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (часть 3,4 ст. 73 ТК);
- и) отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст. 72);
- к) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК);
- л) нарушения, установленные действующим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК);
- м) Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным действующим Трудовым Кодексом РФ.

3.2. Днем прекращения трудового договора (днем увольнения) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место (должность).

3.3. Увольнение членов профсоюзного комитета по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласовывается с первичной профсоюзной организации.

3.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.6. Преимущественное право оставления на работе при сокращении

численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

3.7. В связи с изменениями организации работы и существующих условий труда работников, если прежние обязательные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст.77 ТК РФ.

3.8. В связи с изменениями организации работы и существующих условий труда работников, если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

3.9. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях,

приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения

4.3. На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

4.4. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.7. Время перерыва для отдыха, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (статья 123 ТК РФ).

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дней) (статья 321 ТК РФ);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.10. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем:

- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- юбилярам (50, 55, 60,) – 1-2 календарных дня;

- работникам в связи с бракосочетанием детей, проводы сына на службу в армию; родителям для сопровождения детей в 1 класс – 1 календарный день;

- работнику в случае переезда на новое место жительства – до 2-х календарных дней;

- работнику, не имеющему в течение года дней нетрудоспособностей – 3

календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям выпускников школ в период зачисления выпускников школ в период зачисления или заселения в общежитие – до 5 календарных дней;

4.11. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) (статья 335 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ДОУ (Приложение № 2), разработанного в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» № 1464 от 29.06.2018 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»

5.1.2. Указанное в подпункте 5.1.1. приложение к коллективному договору разрабатывается работодателем с учетом мнения представительного органа работников и является его неотъемлемой частью. В этом случае, изменения и дополнения в данное приложение коллективного договора

производится в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора;

5.1.3. Установить следующую структуру заработной платы:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка), и иные выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника; доплаты молодым специалистам учреждений образования и т.п.);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет), премии и иные поощрительные выплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

5.1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного одновременно на всей территории Российской Федерации, в том числе и в Республике Коми, федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «О минимальном размере оплаты труда».

В структуру минимального размера оплаты труда, определенную статьями 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации, входят не

только тарифные ставки, оклады (должностные оклады), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), премии и другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени (на основании разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 мая 2009 года № 22-1-2261).

5.1.5. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) производить в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

5.1.7. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

5.1.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.1.9. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу в следующих размерах:

- молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Учреждение – 25%;

- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в Учреждение – 30%.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в государственных учреждениях образования Республики Коми.

Молодым специалистам, членам профсоюзной организации учреждения – воспитателям учреждения образования размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей, увеличивается на 15 % должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев:

- доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения,

- молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по

окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.1.10. Не освобождённым от основной работы председателям профкомов производится оплата из фонда стимулирующих выплат в размере не менее 10% от ставки заработной платы.

5.1.11. Превышение количества воспитанников в группе компенсируются работникам установлением соответствующей доплаты, предусмотренной в «Положением об оценке эффективности деятельности работников ДОУ».

5.1.12. В исключительных случаях по заявлению работника и представлению администрации и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам, на срок не более 1 года с момента окончания квалификационной категории в индивидуальном порядке в следующих случаях:

- длительная временная нетрудоспособность (более двух месяцев подряд вследствие общего заболевания или травмы);

- нахождение в отпуске по беременности и родам, и уходу за ребенком по выходу на работу;

- нахождение в отпуске до одного года в соответствии со ст. 48 закона РФ «Об образовании»;

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения в течение одного года;

- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации

учреждения, сокращении численности и штата работников образовательного учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц. За первую половину месяца 30 (31) числа текущего периода, за вторую половину – 15 числа следующего месяца.

5.2.2. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.2.3. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Оплату за время этого простоя работодатель производит в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, как за простой по вине работодателя.

5.2.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) (ст. 151 ТК РФ). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья

60.2. Трудового кодекса Российской Федерации), но не более 50% должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

5.2.7. Сверхурочную работу оплачивать в размере 35% , но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.8. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.2.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательной организаций в размере не менее 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.10. Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда в размере 4%.

5.2.11. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

VI. Гарантии и компенсации.

6.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

6.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (не более 700 рублей).

6.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

6.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

6.2.1. Оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника и членов его семьи одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Если работник не использовал своё право на получение компенсации в первый год работы, он может воспользоваться им во второй год работы (Приложение к постановлению администрации МОГО «Ухта» от 30 марта 2017г № 766 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 07.07.2015 № 1519 «О мерах по реализации решения Совета МОГО «Ухта» от 28.08.2009 № 341 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками органов местного самоуправления МОГО «Ухта», муниципальных учреждений МОГО «Ухта»).

6.2.2. Оплачивает расходы, связанные с переездом к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (Приложение № 2 к постановлению администрации МОГО «Ухта» от 07 июля 2015г № 1519 «О мерах по реализации решения Совета МОГО «Ухта» от 28.08.2009 № 341 «О

гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками органов местного самоуправления МОГО «Ухта», муниципальных учреждений МОГО «Ухта»).

6.2.3. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.4. В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы Учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в Учреждении организует и проводит культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

6.2.5. Производит расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.6. Своевременно и полностью перечисляет средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Учреждения.

6.3. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

VII. Развитие персонала.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (статья 187 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников согласно прилагаемого к Договору Плана повышения квалификации.

7.2.2. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем один раз 3 года.

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

7.5. Организовывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением об аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников» в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, и по её результатам устанавливает работникам соответствующие решение о занимаемой должности.

7.6. На основании приказа руководителя Учреждения, в целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с выходом на пенсию, независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

VIII. Условия и охрана труда.

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, согласно приложению № 7.

8.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат (статья 226 ТК РФ) на производство продукции (работ, услуг).

8.1.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; (статья 212 ТК РФ) согласно приложению №6.

8.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении.

8.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 212 ТК РФ).

8.1.6. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда (статья 212 ТК РФ).

8.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4,5.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель

возмещает ее стоимость.

8.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% согласно приложению № 2.

8.1.10. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.

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

8.1.12. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статьи 212, 213 ТК РФ) согласно приложению № 3.

8.1.14. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (статья 76 ТК РФ).

8.1.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ.).

8.1.17. В соответствии со статьями 212 и 213 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников за счёт собственных средств и на основании статьи 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование.

8.1.16. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

8.1.15. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

8.1.16. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

8.1.17. Работодатель совместно с профсоюзом:

- разрабатывает и реализовывает мероприятия по обеспечению здорового образа жизни работников, направленные на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе, вызванных вирусом иммунодефицита человека ВИЧ/СПИД, вирусными гепатитами В и С, проводит вакцинацию работников в целях снижения заболеваемости;

- разрабатывает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на основе Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01 марта 2012г. № 181н (Приложение № 7).

8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

8.2.1. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в Учреждении;

8.2.2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

8.2.3. Правильно применять средства индивидуальной защиты;

8.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

8.2.5. Незамедлительно сообщать руководителю или замещающему его лицу о любом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

8.2.6. Проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.3. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте за счет средств работодателя.

8.4. Профком обязуется:

8.4.1. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

8.4.2. Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

8.4.3. Разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

8.4.4. Обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве;

8.4.5. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда:

- организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- в целях защиты прав и интересов работников:

- а) принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- б) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об

охране труда, возмещении труда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

- проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;

- проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

9.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза (статья 377 ТК РФ).

9.2. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

9.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров (статья 37 ТК РФ) и осуществления контроля за соблюдением Договора.

9.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.