***Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 84 общеразвивающего вида «Алёнушка» с.Семёновка***

***г.Йошкар-Олы»***

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2012 -2015 годы**

**Коллективный договор подписан сторонами**

**От работодателя От работников**

Заведующая Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мосунова М.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гладинова Е.И.

*М.П. М.П.*

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

**ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

* ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197 – ФЗ с последующими изменениями и дополнениями
	+ ТД - трудовой договор
	+ РФ – Российская Федерация
	+ РМЭ – Республика Марий Эл
	+ КД - коллективный договор
	+ КОАП - Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях»
	+ ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями
	+ ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка
	+ ОУ – образовательное учреждение
	+ ДИ – должностная инструкция
	+ ИОТ – инструкция по охране труда
	+ ЛНА – локальный нормативный акт
	+ ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации
	+ МРОТ – минимальный размер оплаты труда

I**. Общие положения.**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 84 «Алёнушка» с.Семёновка г.Йошкар-Олы»
	2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и устанавливает для работников дополнительные социально-экономические, профессиональные гарантии, льготы и преимущества. Настоящий коллективный договор способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными российским законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, РМЭ, органа местного самоуправления, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.
	3. Сторонами коллективного договора являются:
* работники образовательного учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
* работники, не являющиеся членами Профсоюза, которые уполномочили ВОППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу подготовки, заключения и реализации настоящего КД на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;
* работодатель в лице его представителя – руководителя ОУ.
	1. КД заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
	2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.
	3. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, а в части специально оговоренных дополнительных льгот, а именно:

 - денежные вознаграждения к юбилейным датам,

 - новогодние детские подарки, осуществляемых за счет профсоюзных средств, только на

 членов Профсоюза и их семьи.

* 1. Стороны доводят текст КД до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Стороны обязуются разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

 1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения,

расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение)

учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10.При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11.При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12.Стороны по договоренности имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

 В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.13.В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в

 одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.15.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

 При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям

 проекта КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны

 должны подписать КД в согласованных условиях с одновременным составлением

 протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

 Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных

 переговоров.

1.16.Стороны определяют Перечень ЛНА, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ВОППО в соответствии со статьей 372 ТК РФ:

* правила внутреннего трудового распорядка;
* положение об оплате труда работников, включая систему оплаты труда, порядок, размеры, основания установления компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работникам;
* соглашение по охране труда;
* нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
* перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
* перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат;
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* графики работы всех категорий работников;
* график ежегодных оплачиваемых отпусков работников;
* графики переподготовки (повышения квалификации) кадров;
* графики обязательной аттестации педагогических работников;
* форма расчетного листка;
* форма трудового договора;
* инструкции по охране труда по всем должностям (профессиям) и по видам деятельности;
* другие локальные нормативные акты по соглашению сторон КД.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через профсоюзный комитет:

* учет мотивированного мнения ВОППО;
* консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА;
* участие в разработке ЛНА по вопросам регулирования трудовых и связанных с трудом отношений работников с работодателем;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые и связанные с трудом интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в управлении учреждением лично или через представительство в органах самоуправления;
* обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
* участие в разработке и принятии КД;
* другие формы по соглашению сторон КД.

1.18.Неотъемлемой частью КД являются Приложения к нему, указанные в тексте.

 1.19.Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом

 соответствии с главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых

 споров» с гл. VI ТК РФ в следующих случаях:

* необходимость урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату;
* заключение и выполнение КД, внесение в него изменений;
* отказ работодателя учесть мнение при принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права;
* если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

**II. Трудовой договор.**

 **Работодатель обязуется:**

 2.1. Трудовые отношения в учреждении строить на основании трудового договора (приложение № 5), заключаемого между работником и работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). ТД хранится у каждой из сторон договора.

 С работником заключается дополнительное письменное соглашение к ТД в следующих случаях изменения определенных сторонами условий ТД:

* при введении новых систем оплаты труда и других изменениях условий оплаты труда;
* возложение на работника дополнительных обязанностей, не связанных с его основной трудовой функцией (выполнение обязанностей классного руководителя, кассира, специалиста по охране труда, заведующего кабинетом, пришкольным участком, руководство методобъединением, проверка тетрадей и др.);
* перевод (временный или постоянный) на другую работу;
* совмещение должностей (профессий);
* длительная замена (свыше двух месяцев) отсутствующего работника и другие случаи, определенные трудовым законодательством.

 2.2. Срочный ТД заключать в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ (ст. 59 ТК РФ).

 2.3. В течение действия ТД полностью обеспечивать работников обусловленной ТД работой. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной ТД.

 2.4. До подписания ТД с работником знакомить его под роспись с ЛНА, регулирующими трудовые отношения в учреждении, перечень которых определяется ПВТР.

Заполнять и вести формы учета трудовой деятельности работника (трудовая книжка, личная карточка формы Т-2 и другие документы согласно ПВТР) в порядке и сроки, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, постановлениями.

 2.5. Содержание ТД, порядок его заключения изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми федеральным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.

 2.6. Условие об испытании работника включать в ТД только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме.

 2.7. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об изменениях определенных сторонами условий ТД работника и о причинах, вызвавших необходимость изменений организационных или технологических условий труда (уменьшение количества групп или воспитанников, количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.).

 2.8. Выполнять условия заключенного с работником ТД. Предоставлять работникам работу по обусловленной ТД трудовой функции.

 2.9. При заключении ТД с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

 Предоставлять учебную (педагогическую) нагрузку совместителям в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской (педагогической) работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

2.10. Для педагогических работников не считать совместительством и не заключать (оформлять) ТД при выполнении следующих видов работ:

а) педагогическая работа в одном и том же детском дошкольном учреждении с дополнительной оплатой;

б) работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами и руководство предметными комиссиями ( кустовыми методическими объединениями) и др.;

в) работа в том же ОУ сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (оклад, должностной оклад) педагогических работников;

Выполнение работ, указанных в пункте «б» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

 2.11. Изменять - уменьшать или увеличивать - учебную (педагогическую и иную) нагрузку (объем работы) работника в течение учебного года с оформлением дополнительного письменного соглашения к ТД только:

1. по взаимному согласию сторон;
2. по инициативе работодателя в случаях:
	* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
	* временного увеличения объема учебной (педагогической и иной) нагрузки (объёма работы) в связи с необходимостью замены временно отсутствующего работника либо с неожиданно открывшейся вакансией;
	* восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;
	* возвращения на работу женщины из отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
	* возвращение на работу педагогического работника из длительного отпуска продолжительностью до 1 года.

 Изменение - уменьшение или увеличение - учебной (педагогической или иной) нагрузки (объёма работы) производить в соответствии с нормами ст. 72, 74 ТК РФ.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.12. Оказывать правовую консультативную помощь членам профсоюза при заключении или расторжении ТД.

2.13. В случае необходимости участвовать в разрешении индивидуальных трудовых споров, представляя интересы работников; содействовать работодателю в вопросах оказания квалифицированной юридической помощи через вышестоящие профсоюзные структуры.

2.14. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства по вопросам заключения и расторжения ТД.

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение**

**квалификации работников.**

 **Стороны пришли к соглашению в том, что:**

* 1. Работодатель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения, но не реже чем один раз в 5 лет.
	2. Работодатель с учетом мнения ВОППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, а также список конкретных работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**Работодатель обязуется:**

 3.3. В целях повышения конкурентоспособности работников учреждения организовать в период действия настоящего КД профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (приложение № 6).

 3.4. Создавать условия работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования, по направлению работодателя или поступившим самостоятельно для получения ими впервые образования, соответствующего уровня.

 3.5. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию.

Если повышение квалификации осуществляется по направлению работодателя, предоставлять работникам, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ.

 3.6. На весь период повышения квалификации сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

 3.7. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации для установления им первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям уровень оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

 3.8. Аттестацию работников на соответствие их занимаемой должности проводить с участием и учетом мнения ВОППО либо иного представителя Профсоюза по решению профсоюзной организации ОУ.

Если работник - член Профсоюза, то перевод его на другую работу или увольнение в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, осуществлять с учетом мотивированного мнения ВОППО либо иного выборного органа в порядке, определенном статьями 373, 374 ТК РФ.

**IV*.* Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

 **Работодатель обязуется:**

 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакансий, список внутренних и внешних совместителей по сокращаемым должностям (профессиям) с указанием объёма их нагрузки (работы) и предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников согласно критериям, определенным территориальным отраслевым соглашением, уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

 4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

 4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу ранее уволенных (или подлежащих увольнению) из учреждения инвалидов, одиноких матерей, других добросовестно работавших работников.

* 1. При сокращении численности или штата высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством о труде (ст. 178, 180 ТК РФ).

 По ходатайству и с учетом мнения ВОППО при наличии экономии бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату труда, выплачивать высвобождаемым работникам дополнительную материальную помощь в размере до двух окладов.

1. Определить дополнительное преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:
* лицам предпенсионного возраста (за три года и менее до выхода на пенсию), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
* одиноким матерям , воспитывающим детей до 16 лет;
* родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
* не освобожденным от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций;
* лицам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью по представлению ОУ;
* молодым специалистам, имеющим трудовой стаж в данном учреждении менее трех лет.

 Работникам, перечисленным в данном пункте, учитывать дополнительное преимущественное право на оставление на работе, определенное пунктом 4.6 КД, при условии соответствия их занимаемой должности (профессии) и по согласованию с ВОППО.

4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**V. Рабочее время и время отдыха.**

 **Стороны исходят из того, что:**

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется ПВТР (приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности (для сторожей), утверждаемыми работодателем с учетом мнения ВОППО, а также условиями трудового договора с работником, иными ЛНА.

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

* 1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:
	+ женщинам, работающим в сельской местности, – 36 часов в неделю.
	+ медицинским работникам - 39 часов в неделю.
	+ педагогическим работникам — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, ПВТР, а именно:

* старший воспитатель- 7 часов 12 минут,
* воспитатель- 7 часов 12 минут,
* педагог-психолог - 7 часов 12 минут,
* музыкальный руководитель – 4 часа 48 минут,
* инструктор по физкультуре – 6 часов,
* учитель – логопед - 4 часа,
* учитель марийского языка – 3,36 часа.

 Иным категориям работников, определенным ст. 92 ТК РФ.

* 1. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по просьбе работника беременным женщинам; родителям (законным представителям), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет); лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

 Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав

 По письменному заявлению других категорий работников и по соглашению сторон ТД неполный рабочий день может устанавливаться как при поступлении на работу, так и впоследствии.

5.5. В целях снижения сверхурочной работы воспитателей дошкольного учреждения с режимом работы 10,5 часа при наличии в штате двух воспитателей на каждую группу при возникновении производственной необходимости (больничный лист, отпуск педагогов, курсы повышения квалификации, учебный отпуск) ввести суммированный учет рабочего времени. При этом предусмотреть графиком работы ежедневную продолжительность рабочего времени в закрепленной группе и резерв времени на замену отсутствующего воспитателя.

 5.6. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для:

* сторожей, учетный период - год;
* воспитателей, учетный период – один месяц.

 5.7.Составление расписания занятий, графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

 5.8.Объём педагогической работы педагогическим работникам устанавливает

руководитель ОУ на каждый учебный год исходя из обеспеченности кадрами и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

 Объём педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

 Педагогическую и иную работу работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трёх лет, устанавливать на общих основаниях и передавать её временно для исполнения на этот период другому работнику.

Педагогическую ю тателя.аботы ежедневную продолжительность рабочего времени в закрепленной группе и резерв времени на замену отработу лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять с учетом мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и только в том случае, если педагоги, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

 5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных частью 3 ст.113 ТК РФ.

 В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ВОППО.

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

 5.10.Порядок и условия привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни определены ст. 113 и 153 ТК РФ.

 5.11. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

* для сверхурочной работы;
* и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с соблюдением норм, определенных ст.99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника ведется работодателем.

Работа по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии, специальности или должности не считается сверхурочной работой.

Оформление внутреннего совместительства не производится в случаях, когда педагогический работник работает по собственному желанию по своей профессии, а именно музыкальный руководитель за музыкального руководителя, инструктор по физкультуре за инструктора по физкультуре, воспитатель за воспитателя.

 5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией, допускается только с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя с соблюдением ТК РФ.

 5.13. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании ЛНА, принятого с учетом мнения профкома (ст.105 ТК РФ).

 5.14. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

 5.15. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогическим работникам в каникулярный период, а также время работы без детей в учреждении по климатическим, санитарно - эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам регулируется ЛНА и графиками работы с учетом мотивированного мнения ВОППО.

 Выполнение работ, не входящих в трудовые обязанности педагогических и иных работников по трудовому договору, может поручаться на периоды, оговоренные в части первой настоящего пункта КД, только с письменного согласия работников.

Для педагогических работников в связи с производственной необходимостью может быть установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один месяц.

 5.16.Продолжительность рабочего дня (или рабочей смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

 5.17.График сменности составлять с учетом мнения ВОППО и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц. Работа в течение двух смен подряд не допускается. Продолжительность смены не может превышать 10,5 часов подряд, в исключительных случаях, а также в случаях работы по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени – 12 часов подряд.

 5.18. Для работников учреждения предоставлять все виды времени отдыха в соответствии со ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня (смены) работнику с продолжительностью рабочего дня (смены) четыре и более часа предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность всех видов времени отдыха, в том числе еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) работнику устанавливается ТД, графиком работы и ПВТР.

Предоставление перерыва для отдыха и питания в течение смены для воспитателей, работающих на группах, не возможно. Они обедают вместе с детьми в рамках своего рабочего времени, что регулируется ЛНА.

 5.19.Организовать горячее питание для работников Учреждения.

 5.20. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

Для отдельных категорий работников (сторожей*)* выходной день предоставляется по скользящему графику работы.

 5.21.Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем ежегодно с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) конкретному работнику определяется ТД в соответствии с российским законодательством.

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

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

 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и соглашению сторон ТД может быть заменена денежной компенсацией.

**Работодатель обязуется:**

5.22. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

* Шеф-повару, повару за работу с вредными и опасными условиями труда 7 календарных дней (приложение № 7);

5.23. На основании письменного заявления работника предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы - в следующих случаях:

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
* для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - один день;
* в связи с переездом на новое место жительства 1 календарный день;
* в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) – до 5 календарных дней;
* в связи с вступлением в брак – до 5 календарных дней;
* для проводов сына для службы по призыву в армию - 1 календарный день;

5.24. Предоставлять педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, с сохранением места работы по занимаемой должности.

 **VI. Оплата и нормирование труда.**

**Стороны исходят из того, что:**

6.1. Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда, порядок, условия и размер компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи для различных категорий работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Марий Эл, муниципального органа власти и на основании Положений (приложение № 3 и № 4), утверждаемых работодателем с учетом мотивированного мнения ВОППО.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда» ( ст. 133 ТК РФ)

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, в т.ч. на условиях работы по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т. п.), то в этих случаях оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ.

6.4. Размер заработной платы руководящих и педагогических работников образовательных учреждений состоит из:

* должностного оклада по занимаемой должности (профессии);
* выплат компенсационного характера;
* доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по одной и той же должности и профессии, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
* доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников: заведование кабинетом, руководство методическими объединениями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; и другие работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с организацией деятельности образовательного учреждения;
* выплат стимулирующего характера, включая доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты за качество и результативность выполненной работы по итогам установленного положением ОУ периода.
* иных надбавок и доплат, определенных законодательством Республики Марий Эл, органом местного самоуправления.

6.5. Конкретный размер компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работнику устанавливается ЛНА работодателя с учетом мотивированного мнения ВОППО в соответствии с действующим в учреждении Положениями (приложения № 3 и № 4).

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения на основании Соглашения с городской организацией Профсоюза и с учетом мотивированного мнения выборного органа этой организации.

6.6. Изменение ставки заработной платы (должностного оклада) работника производится в соответствии с действующим в ОУ Положением об оплате труда (приложение № 3).

6.7. За работу в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест работникам устанавливаются дифференцированные доплаты в размере до 12% ставки заработной платы (должностного оклада) (приложение № 3).

 6.8. Наполняемость групп, сформированных в соответствии с типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных норм и правил, считать предельной нормой обслуживания для педагогических и иных работников в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы (должностного оклада).

**Работодатель обязуется:**

6.9. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы.

6.10. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат зарплаты работникам.

6.11. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.12. Информировать не реже одного раза в год коллектив работников о размерах внебюджетных финансовых поступлений и направлениях их расходов.

6.13. Установить систему материального поощрения (премирования, вознаграждения) работников по результатам труда, в том числе:

* по результатам работы за месяц, квартал (приложение № 4);

 за выполнение дополнительных работ (приложение № 4);

* по итогам работы за год (приложение № 4);
* вознаграждение за выслугу лет (приложение № 4).

6.14. При нормировании труда уборщиков служебных помещений использовать норму из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади. При расчете заработной платы применять поправочные коэффициенты:

* уборка (мытьё) панелей, дверей, окон, служебных помещений с мебелью – 1,4;
* уборка санитарных комнат – 1,3 .

6.15. За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов производить доплату в размере 50 % оклада.

6.16. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 6.18. Оплату труда за работу в сверхурочное время производить за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 6.19. Время простоя по вине работодателя, в том числе при временном закрытии ОУ по инициативе органов управления образованием или учредителей, оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

 Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.22. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты устанавливать по письменному соглашению сторон ТД с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.23. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Установить следующие сроки выплаты заработной платы 9 и 24 числа каждого месяца

6.24. Оплату времени простоя по причинам, не зависящим о работодателя и работника оплачивать в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

При нарушении установленного настоящим КД срока выплаты заработной платы выплачивать работнику одновременно с выплатой задержанной суммы денежную компенсацию в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.25. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

 **Обязанности профсоюзного комитета:**

6.26. Осуществлять контроль правильности установления (изменения) работодателем ставок заработной платы (окладов, должностных окладов) работников, полноты и своевременности выплаты им заработной платы, компенсаций и пособий.

6.27. Участвовать в урегулировании индивидуальных трудовых споров работников с работодателем по вопросу оплаты труда, установления размера компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам.

6.28. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза, а также работникам, не состоящим в Профсоюзе, но уполномочившим письменно профком представлять их интересы по настоящему КД, в досудебном и судебном решении индивидуальных трудовых споров с работодателем по оплате труда.

6.29. Участвовать в разработке ЛНА по оплате и нормированию труда, в работе комиссий по тарификации, распределению доплат и надбавок.

**VII. Гарантии и компенсации.**

 **Работодатель обязуется:**

7.1. Содействовать через орган местного самоуправления улучшению жилищных условий работникам.

7.2. Поощрять работников ДОУ в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 лет за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и внебюджетных средств в следующем размере: до одного оклада .

7.3. Оказывать работникам материальную помощь за счет экономии средств, направляемых на оплату труда из бюджетных и внебюджетных средств. Порядок, условия и размер выплат устанавливаются Положением (приложение № 4).

7.4. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном решением органами

государственной власти Республики Марий Эл.

7.5. Не представлять к обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников:

* проработавших менее двух лет;
* имеющих квалификационную категорию;
* беременных женщин; женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам; работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация этих работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков;

* в других случаях, определенных региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.

7.6. Оплачивать периодические медицинские осмотры (обследования), профилактические прививки по национальному календарю, профессионально-гигиеническое обучение и аттестацию работников.

На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику ОУ за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

 7.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступившим самостоятельно для получения ими педагогического образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173– 177 ТК РФ.

 В случае профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации работников по направлению работодателя с отрывом от работы сохранять за работниками место работы (должность) и среднюю заработную плату на весь период подготовки (переподготовки), повышения квалификации.

7.8. Осуществлять все виды государственного социального страхования работников.

В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования своевременно представлять достоверные сведения в Пенсионный фонд о стаже и заработной плате работников, перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

7.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

Организовывать для работников за их счет полноценное питание. Место приема пищи определено ЛНА.

 7.10. Содействовать внеочередному предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных образовательных учреждениях на условиях, определенных территориальным отраслевым Соглашением управления образования администрации городского округа «город Йошкар-Ола» с городской организацией Профсоюза.

7.11. Совместно с ВОППО обеспечить работу комиссий, сформированных на паритетных началах из представителей работодателя и работников, для учета нуждающихся и распределения путевок на оздоровление работников и их детей.

Своевременно направлять заявки в территориальную комиссию администрацию города на оздоровление и отдых детей работников.

7.12. Осуществлять за счет экономии бюджетных средств, направляемых на оплату труда работников, единовременную выплату (материальную помощь) следующим категориям по ходатайству профкома и заявлению увольняемых:

* всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения в размере одного должностного оклада;
* работникам, в случае расторжения трудового договора по собственному желанию, проработавшим не менее 10 лет в ОУ при достижении ими пенсионного возраста в размере 50 % должностного оклада;

7.13. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в порядке и размерах, установленных российским законодательством.

7.14. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника в размере, определенном российским законодательством.

 7.16. Оказывать содействие профсоюзной организации в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения, их детьми, ветеранами педагогического труда.

 Организовывать совместно с ВОППО поздравление работников с профессиональным праздником, Международным женским днем, Днем защитника Отечества, Новым годом и проведение других совместных мероприятий с работающими сотрудниками и не работающими ветеранами педагогического труда.

Для оздоровления работников предоставлять им бесплатно пользование спортивным залом.

**Профком обязуется:**

 7.17. Организовывать совместно с работодателем поздравление работников с профессиональным праздником, Международным женским днем, Днем защитника Отечества, Новым годом и проведение других совместных мероприятий с работающими сотрудниками и не работающими ветеранами педагогического труда.

 7.18. Осуществлять поощрение членов Профсоюза и их детей, победителей и призеров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза, за счет средств Профсоюза. Направления, перечень и размер выплат членам Профсоюза определяются планом работы и сметой расходов на календарный год в соответствии с Положением городской организации Профсоюза.

 7.19. Удешевление путевок членам профсоюза производить за счет средств профсоюзной организации.

**VIII. Охрана труда и здоровья.**

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

 8.1. **Стороны договорились совместно:**

* ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда;
* до 25 января принимать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц (приложение № 10);
* регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда (два раза в год), состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий.

**Работодатель** **обязуется:**

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.3. Предусматривать ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением, средства 0,2 % от фонда оплаты труда.

* 1. Возмещать расходы на погребение работника, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в размере, определенном российским законодательством.

8.5. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам

осуществлять работу по охране и безопасности труда.

 Осуществлять работу по охране и безопасности труда работников в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать инструктирование и проверкузнаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости.

8.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другими средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 14).

 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой. Оплату времени простоя производить в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

 8.11. Обеспечивать:

* наличие инструкций по охране труда, утвержденных с учетом мнения профкома, на каждое рабочее место и на все виды работ;
* приобретение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
* приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя;
* обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;
* создание условий для соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
* работу комиссии по охране труда, созданную из равного количества представителей работодателя ипрофсоюзной организации;
* ведение трехступенчатого административно – общественного контроля охраны труда;
* ежегодное проведение смотра учебных кабинетов (залов, пищеблока, прачечных и других мест повышенного риска (игровых и спортивной площадок) по безопасным условиям труда;
* прохождение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
* «Работодатель обязуется обеспечить недопущение работников к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний» (ст.212 ТК РФ).
* «Работодатель обязуется обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда».

8.12. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда, реализации прав работников на получение выплат по обязательному социальномустрахованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности.

В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных по охране труда или профсоюзного комитета.

8.13. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на лечение и отдых.

8.15. Оборудовать комнату для отдыха сотрудников.

8.16. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и других работников, специалистов, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда.

8.17. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять возможность в рамках своего рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

8.18. Специалисту по охране труда установить доплату за выполнение обязанностей в размере 50 %.

8.19. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенса­ции (приложение № 9):

* + доплаты в размере до 12 %;
	+ дополнительный оплачиваемый отпуск по перечню профессий и должностей;

8.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.21. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда.

8.22. За эффективную работу по общественному контролю охраны труда уполномоченным и членам комиссии по охране труда предоставлять доплату согласно Положению ОУ на период работы в размере до 10 % от должностного оклада.

8.23Работники обязуютсявыполнять требования в области охраны труда, в том числе:

* правильно применять средства индивидуальной и кол­лективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
* немедленно извещать своего руководителя или за­мещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
* проходить обязательные предварительные и периодичес­кие медицинские обследования в установленные работодателем сроки;
* соблюдать трудовую и про­изводственную дисциплину.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

**Работодатель обязуется:**

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные российским законодательством.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, ЛНА с учетом мнения с ВОППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТКРФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* система оплаты и стимулирования труда (Приложения № 3 и № 4) (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
* сокращение штата или численности работников; массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение ПВТР (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

 9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

 9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы на условиях, определенных территориальным отраслевым соглашением.

 9.6. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.(ст. 30, 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

 9.7. За работу в интересах коллектива во внерабочее время производить за счет средств учреждения ежемесячные стимулирующие выплаты работникам, выполняющим на общественных началах обязанности председателя и заместителей председателя первичной организации Профсоюза, в размере и на условиях, определенных в Положении по оплате труда (приложение № 4).

 9.8. В соответствии с территориальным отраслевым соглашением освобождать от выполнения трудовой функции с сохранением среднего заработка работников, избранных председателем и заместителем председателя профкома, на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях периодичностью не чаще одного раза в месяц и не более 12 дней в году.

 9.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

 9.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

 9.11. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

 9.12. Членов профкома включать в состав советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионную и других комиссий.

9.13. По вопросам принятия ЛНА, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение ВОППО в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять руководителю ВОППО или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления ОУ при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

**X. Обязательства профсоюзного комитета.**

**Профсоюзный комитет обязуется:**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД. Представлять во взаимоотношениях с работодателем по настоящему КД интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на условиях, определенных первичной организацией Профсоюза.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, индивидуальных и коллективных трудовых споров, соблюдения законодательства о труде.

 10.2. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.3. Совместно с представителем работодателя:

* при необходимости создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах и в период осуществления контроля выполнения настоящего КД;
* организовать комиссии по трудовым спорам и по охране труда;
* организовывать правовое просвещение работников;
* участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, награждению, по распределению стимулирующих выплат и других.
* контролировать своевременность представления достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников в пенсионные органы;
* вести учет работников и их детей, нуждающихся в оздоровлении и санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города;
* разрабатывать меры защиты персональных данных работников;
* избрать уполномоченного профкома по охране труда;
* участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
* проводить мероприятия с работниками и их детьми согласно ежегодному плану;
* отчитываться о выполнении настоящего КД и соглашения по охране труда 2 раза в год.

10.4. Обеспечивать в учреждении общественный контроль соблюдения работодателем:

* законодательства о труде, норм труда и отдыха; норм и правил охраны труда;
* сроков выплаты заработной платы, пособий по социальному страхованию,
* порядка расходования средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределения путевок на лечение и отдых; проведения аттестации педагогических работников;
* правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;
* выполнения условий КД и соглашения по охране труда, регионального и территориального соглашений;
* установленных работникам социальных гарантий и льгот.

10.5. При необходимости направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с ВОППО (ст. 8, 371, 372 ТК РФ). При необходимости обращаться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.7. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем ТД с работниками – членами Профсоюза либо принятии ЛНА в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим КД (ст. 372 - 373 ТК РФ).

**XI. Контроль выполнения коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора.**

 **Стороны договорились:**

 11.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации. Профком регистрирует КД в те же сроки в вышестоящем профсоюзном органе (горкоме).

 11.2. Контроль выполнения настоящего КД осуществляют стороны КД и их представители. Текущий контроль обеспечивает двухсторонняя комиссия (приложение № 1).

 11.3. Разрабатывать ежегодно план мероприятий по реализации настоящего КД и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении 1 раз в год.

 11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий КД.

 11.5. Представлять друг другу необходимую информацию о выполнении условий КД не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему КД или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

 11.6. В ходе реализации КД регулярно обмениваться информацией, по мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы, принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего КД.

 11.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

 11.8. Нести ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, за отказ от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения КД, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским законодательством.

 11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть ТД с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по КД.

 **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Состав комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №84 общеразвивающего вида «Алёнушка» с.Семёновка г.Йошкар-Олы».
4. Положение о доплатах за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, выплат стимулирующего характера, иных надбавок и доплат.
5. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
6. Список должностей/профессий с вредными условиями труда и продолжительности предоставляемого им дополнительного оплачиваемого отпуска.
7. Перечень компенсационных доплат работникам образовательных учреждений за условия работы, отклоняющиеся от нормальных.
8. Соглашение по охране труда.
9. Перечень профессий/должностей/, которым по условиям труда предоставляется право отдыха и приема пищи в рабочее время.
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами, а также нормы обеспечения.
11. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
12. И другие приложения по соглашению сторон КД.