

от работодателя:

Заведующий МАДОУ № 123

Л.Ю. Мелконян



от работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 123

Е.Н. Обуховой

Е.Н. Обуховой

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Детский сад № 123»
на 2017-2020 годы

Коллективный договор
прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 4404/4-1691 от 19.12.2017
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

*Зам. начальника
управления по труду
и социальному развитию
Ростовской области*
Сергей Семенов

г. Ростов-на-Дону
2017
Ленинский район
2017

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Детский сад № 123», (далее МАДОУ № 123)
- 1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются:
- Работодатель - муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Ростова-на-Дону «Детский сад № 123», в лице заведующего Мелконян Лилит Юриковны, действующий на основании Устава (далее – Работодатель);
 - Работники – сотрудники МАДОУ № 123 (корпус № 1, № 2, № 3), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация, в лице выбранного путем голосования председателя первичная профсоюзная организация.
- 1.3 Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет (далее - Профком).
- 1.4 Председатель профкома (или председатель первичной профсоюзной организации) является руководителем Профсоюза, имеющим право действовать от его имени работников без доверенности.
- 1.5 Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МАДОУ № 123, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- 1.6 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.
- 1.7 ***Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства¹:***
- 1.7.1. Работодатель обязуется:**
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на МАДОУ в установленном законами 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;
 - предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
 - информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - 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. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.7.2. 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;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

1.7.3. Профсоюз как представитель работников:

- содействует эффективной работе учреждения, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;

- 1.8 Настоящий коллективный договор разработан, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае если в период действия коллективного договора стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, в том числе в части обязательств или рекомендаций о включении в коллективные договоры определённых условий регулирования социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюз обязуются *в двухнедельный срок* провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.
- 1.9 Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ № 123, независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.
- 1.10 Коллективный договор вступает в силу с 15 декабря 2017г по 15 декабря 2020г. **Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет.**
- 1.11 По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.
- 1.12 В период действия договора Профсоюз не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.
- 1.13 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с Профкомом.
- 1.14 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и

социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

- 1.15 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 2.2 При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.3 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
- 2.4 Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в учреждении.
- 2.5 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68);
- 2.6 Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения) – (ст.68).
- 2.7 Трудовой договор с работниками ДООУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных (ст.59 ТК РФ).
- 2.8 В случаях, регулируемых ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора: на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением.
- 2.9 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 2.10 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДООУ.
- 2.11 Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. **Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**
- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
 - трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений,

то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
 - условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
 - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
 - условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.12. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 2.13. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.
- 2.14. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.
- 2.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.
- 2.16. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Работодатель обеспечивает:

3.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОО свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года (и другие категории работников).
- 3.2.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 3.3 Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.
- 3.4 Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже
 - Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
 - Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.
 - Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.
- 3.5 Администрация и Профсоюз признают необходимым продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам, членам профсоюза, в случаях: истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 3-х лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;
- при длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска до одного года, и в соответствии с п.5 ст.55 ФЗ РФ «Об образовании, при выходе на работу срок действия имеющейся квалификационной категории продлевается соответствующей аттестационной комиссией, по ходатайству администрации образовательного учреждения, в индивидуальном порядке, не более чем на один год; в случаях прекращения педагогической деятельности в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год педагогическим работникам.
 - Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.
 - Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.
- 3.6 В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4. ОПЛАТА ТРУДА

1. Работодателем применяются системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством РФ и ТК РФ.
2. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно которым производится оплата труда работников учреждения
 - Положение об оплате труда., Положение о выплатах компенсационного характера (Приложение 1)
 - Положение о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 2)
 - **Положение о премировании сотрудников** (Приложение № 3)
 - **Положение о выплате материальной помощи работникам** (Приложение № 4)

Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

3. Должностные оклады и тарифные ставки работников устанавливаются штатным расписанием на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Минздрав соцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
4. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) работника устанавливается в трудовом договоре.
5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда и формы материального поощрения, а также оплату труда в различных условиях принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в том числе:
 - на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

- при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению

- Заработную плату сотрудникам осуществлять путем зачисления денежных средств на банковские счета (банковские карты).
- Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
- В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя..
- При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня в соответствии со статьей 136 части 8 ТК РФ
- При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещений профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

5.16 Профсоюз:

- Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
- Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.
- Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка

Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю

педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), (ст. 350 ТК РФ);

для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч в неделю

Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (матери, опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 8 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее

42 календарных дней педагогическим работникам

28 календарных дней другим категориям работников учреждения.

При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ)

Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобразования

РФ от 07.12.2000 N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны договорились

Режим рабочего времени в учреждении определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № ___);

графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 128 ТК РФ) (Приложение № ___);

другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

на бракосочетание самого работника – до 5 календарных дней;

смерть близких родственников – до 5 календарных дней;

по уходу за больными родственниками по медицинским показаниям – до 60 календарных дней в году.

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы на предприятии, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется согласно ст. 122 ТК РФ.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

6. ОХРАНА ТРУДА

1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).
- Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).
- Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.
- Провести в ДООУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.
- В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи

пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Содержать за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности

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

- В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.
- Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.
- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227 – 230.1 ТК РФ).
- Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).
- Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать ДОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.
- Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

Производить доплату уполномоченному по охране труда профсоюзу в размере 20 % ставки за проведение общественного контроля охраны.

2. Профсоюзный комитет обязуется:

организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ;

проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;

избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1 Стороны согласились на следующие дополнительные социальные льготы и выплаты за счет средств работодателя.

7.2 Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением.

7.3 Выделение денежных средств для приобретения новогодних подарков детям (до 14 лет) работников. Стоимость подарков и размеры выделяемых средств определяются совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

7.4 Выделение денежных средств на оздоровление работников и детей работников:

- компенсация родительской платы за путевки в детские оздоровительные лагеря.

Размер компенсаций определяется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

7.5 Материальная помощь работникам учреждения, в связи с тяжелым материальным положением выплачивается на основании Положения об оказании материальной помощи работникам.

7.6 Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается на основании рекомендаций комиссии по социальному страхованию.

7.7 Выплата материальной помощи работникам учреждения производится из фонда оплаты труда в размере 1% от планового ФОТ, в соответствии с приказом исполняющего обязанности заведующего МАДОУ № 123 по личному составу, на основании решения профсоюзного комитета.

7.8 Предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 дня;
- регистрации брака впервые – 3 дня;
- смерти близких родственников – 3 дня.

7.9 Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются целевыми. В случае, если

дополнительный отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском работника, то последний продлению не подлежит.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
 - защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
 - содействия их занятости;
 - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
 - соблюдения законодательства о труде;
 - урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе.
3. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ **работодатель в целях создания условий для деятельности профсоюзной организации обеспечивает:**
 - предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения для работы профкома и проведения собраний, офисное оборудование (компьютеры, оргтехника, средства связи, сейф) и мебель.
 - обеспечивает хозяйственное обслуживание предоставленных помещений и техническое сопровождение работы предоставленного оборудования;
 - представляет профсоюзным органам по их запросу информацию по социально-трудовым отношениям, а также иную информацию по согласованному перечню;
- 3.4. **Стороны договорились:**
 - Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
 - Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения — членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

- Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

- При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля

... (faint, illegible text) ...



12 листе прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 17 листа (ов)
Заведующий МАИ Думань И.И.
И.О. Меньшова

