

Представитель работодателя:
Заведующий МАДОУ МО
г. Краснодара «Детский сад «Сказка»
(должность)



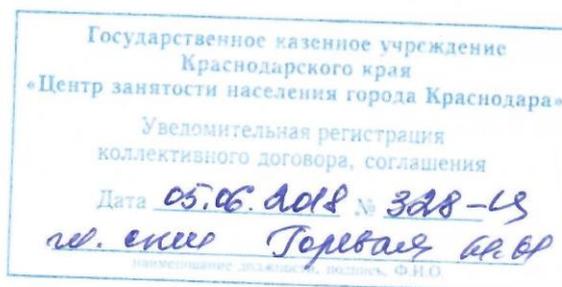
И.И. Богатырь
(подпись) (инициалы, фамилия)
«5» июня 2018г.

От представителей работников:
Председатель ПК
МАДОУ МО г. Краснодара
«Детский сад «Сказка»



Л.А. Ботнаръ
(подпись) (инициалы, фамилия)
«5» июня 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения муниципального образования город Краснодар
«Детский сад комбинированного вида «Сказка»
на 2018 -2021 годы



Принят на общем собрании работников
«31» мая 2018г.
Протокол № 3 (прилагается)

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования города Краснодара «Детский сад комбинированного вида «Сказка» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель- муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение . муниципального образования города Краснодара «Детский сад комбинированного вида «Сказка» в лице заведующего Богатырь Ирины Ивановны и

Работники- в лице первичной профсоюзной организации, председатель профсоюзного комитета Л.А. Ботнар, уполномоченный на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией.

1.2. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

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

1.5. Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.5.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.5.2. Соблюдения норм и обязательств, предусмотренных в трехстороннем соглашении между объединением работодателей, объединением профсоюзов и администрацией муниципального образования город Краснодар, а также в отраслевом тарифном соглашении между объединением профсоюзов и объединением работодателей отрасли.

1.5.3. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и представителя работников:

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.6.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6.5. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений в порядке, действующем для его заключения.

1.6.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение периода, на который заключен.

1.6.7. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договор за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора*.

РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

2.1. Выплачивать работникам заработную плату в размере, определенном в соответствии с Положением об оплате труда на основе отраслевой системы оплаты труда.

2.2. Индексировать размер заработной платы на коэффициент изменения минимального размера оплаты труда в РФ и в соответствии с Постановлением Правительства РФ после выхода в свет соответствующих документов администрации муниципального образования город Краснодар.

2.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца со дня окончания периода, за который она начислена, за 2 половину предшествующего месяца 8-го числа и за 1 половину текущего месяца 23-го числа, путем перечисления на карточные счета Работников, открытые в кредитных организациях.

В случае совпадения с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

2.4. Ежемесячно выдавать расчетные листы, не позднее чем за 1 день до выдачи заработной платы с указанием:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.5. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.6. Производить доплату к тарифным ставкам (окладам) в размерах, определенных в Положении о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Краснодара «Детский сад комбинированного вида «Сказка»

2.7. Доплаты к базовым окладам (базовые должностные оклады), базовым ставкам заработной платы за работу с вредными и опасными условиями труда производятся по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92,117,147) *приложение №7*.

2.8. Заработная плата работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов образования муниципального образования города Краснодар.

В заработную плату входят:

- базовый оклад;

- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами (Приложение № 1 к положению об оплате труда работников МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад «Сказка» Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, Приложение № 2 к положению об оплате труда работников МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад «Сказка» Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера).

2.9. Заработная плата педагогов, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс устанавливается 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и календарного года (1 января)

2.10. За каждый час работы в ночное время 35 % к тарифной ставке (окладу).

2.11. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в том числе и при кратковременном снижении производства и объема работ оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

2.12. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней считать простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы и оплачивать его в размере средней заработной платы (статья 142 ТК РФ).

РАЗДЕЛ III. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ.

При наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель предоставляет работникам:

3.1. Материальную помощь:

- в случае материального затруднения;
- на лечение и в связи с другими обстоятельствами (по заявлению и по ходатайству профсоюзного комитета).
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 1 (тысяча) рублей.

3.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 45 лет и далее каждые пять лет в размере до 5000 (пять тысяч) рублей.
- за продолжительную и безупречную работу, добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей;
- выходом на пенсию или другим знаменательным событиям;
- к профессиональным и государственным праздникам;
- по итогам смотров, конкурсов;
- в связи с получением грамот и наград.

3.3. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

3.4. Обеспечивать оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

3.5. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного и или иного детского

	объединения профилю работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
<p>- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;</p> <p>- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.</p> <p>При наступлении у работника права на изменения разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.»</p>	

РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида «Сказка» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*).
- должностными инструкциями и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

4.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- пред пенсионного возраста (два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК)

4.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.

4.8.3. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания.

4.8.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно - управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.
- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

4.8.5. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8.6. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

4.8.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

4.8.8. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организаций (ст. 178 и 180 ТК РФ).

4.8.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.8.10. Ежегодно принимать меры по соблюдению количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов; граждан в возрасте от 18 до 23 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу в первые, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей исходя из установленного постановлением администрации муниципального образования город Краснодар размера квоты на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года.

- Утверждать рабочие места для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом в соответствии с установленным размером квоты.

4.8.11. Работодатель имеет право привлекать и использовать иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

РАЗДЕЛ V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

5.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

5.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

5.3. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

5.4. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в количестве 3 (трех) календарных дней к отпуску работникам при отсутствии листа нетрудоспособности за календарный период предоставляемого ежегодного трудового оплачиваемого отпуска.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы(ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней.

5.5. Предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом мнения профсоюзного комитета:

- в случае регистрации брака работника или родителям, дети которых вступают в брак продолжительностью – до 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (мать, отец, дочь, сын, продолжительностью – до 3 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- до 5 календарных дней в год;
- родителям, имеющим детей 1 классов в первый день учебного года продолжительностью –1 календарный день;
- родителям, имеющим детей 9, 11 классов на получение аттестатов продолжительностью –1 календарный день.

5.6. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется **4** (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

5.7. Производить ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств организации, направляемых на оплату труда, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. N 1206 "Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан", определением Президиума Верховного суда РФ от 24.12.2003 № 56 ПВ-03р.

5.8. Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.9. В случае рождения ребенка в семье работника, бракосочетания работника выделять средства в сумме до 2000 рублей.

5.10. В случае смерти работника оказывать материальную помощь семье в сумме до 3000 рублей.

5.11. В случае смерти близкого родственника работника оказывать материальную помощь работнику учреждения в сумме 1000 рублей.

5.12. Выделять средства со счета первичной профсоюзной организации МАДОУ МО г. Краснодара «Детский сад «Сказка» для проведения праздничных мероприятий, посвященных государственным праздникам (23 февраля, 8 Марта, 1 и 9 Мая, День Учителя, Новый год и др.)

**РАЗДЕЛ VI.
УСЛОВИЯ РАБОТЫ.
ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

6.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% тыс. руб. в год. (или 0,2% суммы)

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно **приложению № 2.**

6.3. Провести специальную оценку условий труда согласно **приложению № 3.**

6.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда.

6.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодические медицинские осмотры 2 (два) раза в год.

6.5. При уклонении Работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний не допускать Работника к выполнению им трудовых обязанностей.

6.6. Работники отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров. (Федеральный закон от 30.03. 1995г. N38-ФЗ "О предупреждении распространения

в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" согласно *приложению № 4*.

6.7. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя. В соответствии с частью 2 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых с вредными и (или) опасными производственными факторами от 10 декабря 2012 г. № 580-н использовать страховые взносы на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.8. Обеспечить своевременную выдачу работникам:

6.8.1. Сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно *приложению № 5*.

6.8.2. Смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно *приложению № 5*.

6.9. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

6.11. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII *«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»*, утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.12. Запретить курение на территории дошкольного учреждения.

6.13. Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

6.14. **Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителей, издаваемые в рамках их компетенции. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.
- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнять порученную работу по уважительным причинам;
- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений;
- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;
- не разглашать персональные данные воспитанников (обучающихся), их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне;

- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

РАЗДЕЛ VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета

7.1. По соглашению между работниками и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день (ст.93 ТК РФ).

7.2. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и письменного согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску (ст. 113 ТК РФ).

7.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

7.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка графиками сменности *приложение № 6* - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.5. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени по графику сменности утвержденным работодателем. Продолжительность учетного периода для сторожей – **один календарный год**. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для конкретного работника еженедельной продолжительности рабочего времени.

График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства РФ о предоставлении работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов и не превышать **12 часов** в сутки в течение **2 дней подряд**.

РАЗДЕЛ VIII. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

8.1 Работодатель и профсоюзный комитет проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

8.2. В свободное от учебных занятий время в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий работодатель предоставляет спортзал учреждения работникам и членам их семей на время не менее двух часов ежедневно, проводит дни здоровья для работников и членов их семей и спортивные мероприятия в дни каникул с выделением необходимых финансовых средств.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

8.3. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

8.4. Обеспечивать оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

8.5. Выделять ежегодно денежные средства на развитие физкультурно-оздоровительной работы в организации.

8.6. Организовывать и принимать участие в Спартакиадах трудовых коллективах.

РАЗДЕЛ IX.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

9.2. Работодатель производит ежемесячные выплаты работнику за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации в размере 5000 рублей (ст. 377 ТК РФ).

9.3. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

9.4. Не увольнять по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных организаций, без предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.5. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- 1 час в неделю - членам профсоюзного комитета;
- 2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета.

9.6. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза. Выделять для этой цели актовый зал в согласованные с Работодателем сроки.

9.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

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

9.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами **2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ** производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ).

9.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия.

9.11. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.12. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения 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).

9.13. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.14. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.16. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 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 до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.18. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

9.19. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

9.20. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

9.21. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

9.22. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.23. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

9.24. Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.25. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.26. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.27. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

9.29. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.30. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

9.31. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.32. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.33. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка рабочих мест, охране труда и других.

9.34. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и других работников учреждения.

9.35. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

РАЗДЕЛ X.

Работа с молодежью

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

10.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

10.2. Молодым специалистам, принятым на работу в учреждение, может быть установлена ежемесячная доплата в размере согласно действующему Положению об оплате труда МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад «Сказка».

10.2.1. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждение в течении 3 лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет после окончания учебного заведения.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в случае предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.4. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

10.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

10.6. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность;

Профсоюзный комитет обязуется:

10.7. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

10.8. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

10.9. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

10.10. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

10.11. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

10.12. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

10.13. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

10.14. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

10.15. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

РАЗДЕЛ XI.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.

11.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

11.2. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

11.3. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

11.4. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

11.5. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

11.6. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые

условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

12.2. В течение **трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора**, любая из сторон направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

12.4. В случае реорганизации, договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе представителей работников или работодателя.

12.5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение **3-х месяцев**. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

12.6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

12.7. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

12.8. Два раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

12.9. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.10. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3 экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Представитель работодателя:

Заведующий
МАДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад «Сказка»


(подпись) И.И. Богатырь
(инициалы, фамилия)

« 5 » _____ 2018г.

От представителей работников:

Председатель ПК
МАДОУ МО г. Краснодара
«Детский сад «Сказка»


(подпись) Л.А. Ботнарь
(инициалы, фамилия)

« 7 » _____ 2018г.