

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 209»

Председатель профсоюзной организации
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида

№ _____
Попова С.Н. /
« _____ сентября 2017 г.



Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения г.
Хабаровска «Детский сад
комбинированного вида № 209»
Корфизова Л.К.
« _____ сентября 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2017-2020 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____

Должность (ФИО)



Утвержден на общем собрании
работников « 01 » сентября 2017 г.
Протокол № 2

г. Хабаровск
2017 год

Настоящий коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 209

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

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники детского сада, на общем собрании тайным голосованием большинством голосов уполномочившие профком (в лице его председателя) представлять их интересы перед работодателем (протокол № 2 от 28.05.2014)" (часть 1 статьи 31 ТК РФ).

- работодатель в лице его представителя - заведующего Хафизовой Людмилы Каюмовны.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения, а также взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган ПК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений: вопросов оплаты

труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента принятия его на собрании трудового коллектива Учреждения. (01.09.2017 г.)

1.7. Действие коллективного договора в соответствии со ст. 43 ТК РФ распространяется на всех работников организации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме (ч.4 ст.43 ТК РФ), преобразования, изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. По окончании срока действия коллективного договора стороны вправе приступить к разработке нового коллективного договора или продлить действующий на срок не более 3-х лет с последующим направлением его в семидневный срок на уведомительную регистрацию (ст.50 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами; уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- 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).

- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ДОО, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения

2.6. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и так

далее. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, исходя из количества часов педагогических работников Учреждения, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении продолжительности работы, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжительностью работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

III. Оплата труда.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников регулируется Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение №1) и включает в себя:

- оклады (должностные оклады), минимальные оклады (минимальные должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.1.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (минимальный должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к

профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

3.1.4. К установленным окладам (должностным окладам) минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка молодому специалисту.

3.1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) базового оклада (минимального должностного оклада) работника Учреждения на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) минимальный оклад (минимальный должностной оклад), и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

3.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за квалификационную категорию, устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в Приложении N 1

3.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе, устанавливаемых работникам Учреждения, приведены в Приложении N 1

3.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.1.9. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

3.1.10. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ при проведении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при Совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов).

3.1.11. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам Учреждения города Хабаровска могут установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальный размер выплат не ограничен.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

3.1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.14. Другие вопросы оплаты труда:

Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается работникам один раз в год в размере одного должностного оклада. Материальная помощь предоставляется работнику в

течение года по его личному заявлению. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени. Работникам учреждения, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках. **Материальная помощь не выплачивается** работникам, уволенным по статье 81 пункты 5,6,7,8,9,10,11 Трудового кодекса РФ.

При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

3.1.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца.

3.1.16. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 142 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем и представителем ПК, установленном статьей (136 часть 2 ТК РФ) для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. 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).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Установить для работников, имеющих сменный график рабочего времени: сторожам – суммированный учет рабочего времени (ст. 104ТК РФ) с учётным периодом в 1 год. В случае увольнения работника до окончания календарного года перерасчёт по суммированному учёту рабочего времени производится на дату увольнения.

3.5. Согласно ст. 3 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006г. № 255-ФЗ (далее – Закон № 255-ФЗ)

Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 Закона № 255-ФЗ, выплачивается:

1) застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 Закона № 255-ФЗ) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности, за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (п. 1 в ред. Федерального закона от 08.12.2010 N 343-ФЗ);

2) застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 Закона № 255-ФЗ, за счет

средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

3.6. Совместным решением работодателя и представителем ПК, средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

3.8. Профсоюзный комитет:

3.8.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них уставом учреждения.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, (часть 1 статьи 93 ТК РФ).

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение

работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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 (ст.113 ТК РФ).

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий в случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятым на работах с вредными условиями труда (ч.2 ст.126 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. «Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ, с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ;

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, 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 пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.5.2. Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

4.5.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики работы в выходные, нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.5.4. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней следующим сотрудникам с ненормированным рабочим днем, а также сотрудникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда согласно постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 296/п-22, постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

- машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды в стиральном цехе или отделении – 7 календарных дней (пункт 170 раздела 43 (Общие профессии всех отраслей народного хозяйства) Списка);

- повар, работающий у плиты – 7 календарных дней (пункт 117 раздела 43 (Общие профессии всех отраслей народного хозяйства) Списка)».

V. ВПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. 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 ДОУ 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;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. 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.

5.3. 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.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

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

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (например, «если обучение осуществляется по направлению учреждения или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии при их наличии).

5.4. Профсоюзный комитет:

5.4.1. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:

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

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (П.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (П.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что:

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, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.180, 178 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

7.1. Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для организации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Проводить в ДОО специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ПК в количестве 1 человека и комиссии по охране труда в количестве 3-х человек.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

7.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

7.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.13. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.14. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДООУ 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.

7.15. 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 необеспечения 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 по вине работодателя.

7.16. 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 необеспечения 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.

7.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДООУ.

7.18. 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.

7.19. Профсоюзный комитет:

7.19.1. Осуществляет профсоюзный контроль над улучшением условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

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

7.19.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

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

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

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

8.1. В соответствии с законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся» право на получение **единовременного пособия в размере четырех должностных окладов** (тарифных ставок) имеют выпускники учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения, впервые трудоустраиваемые на педагогическую должность. Выплата единовременного пособия производится по месту работы.

8.2. Право на получение единовременного пособия в размере **трех должностных окладов** (тарифных ставок) в соответствии с законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся» имеют педагогические работники краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. Единовременное пособие при выходе на пенсию по старости или инвалидности выплачивается работникам образовательных учреждений по основному месту работы.

8.3. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию по старости осуществляется при условии предоставления работником документов, подтверждающих наличие педагогического стажа. Основанием для оформления пенсии по инвалидности и выплаты единовременного пособия является наличие соответствующих документов, подтверждающих установленную степень инвалидности.

8.4. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

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 и профсоюзной деятельностью.

Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

10.2. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за летнее оздоровление детей работников учреждения и обеспечение их новогодними подарками.

10.3. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.4. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.6. Совместно с работодателем обеспечивать своевременную регистрацию работников по трудовому договору, а также заключивших договоры гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы в системе пенсионного страхования.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают один раз в год все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ:

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ №209
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень профессий и должностей работников, занятых с неблагоприятными условиями труда в учреждениях образования.
4. Перечень должностей, при работе на которых работники получают бесплатную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
5. Соглашение по охране труда.

Разделы коллективного договора и приложения могут дополняться, изменяться согласно ТК РФ и договоренности между работодателем и представителями работников.

Принято на собрании трудового коллектива 01 сентября 2017 г.