



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД №4

на 2014 –2017 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ДС № 4

С.Ю. Тебенькова



От работников:

Председатель ППО МАДОУ ДС № 4

В.В. Загоруйко



Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол от 23.05.2014 г. №7

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в МАДОУ ДС №4.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве».

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей работодателя, дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:
«Работодатель» в лице заведующего МАДОУ ДС №4 Тебеньковой Светланы Юрьевны;

«Работники» в лице председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ ДС №4 – Загоруйко Виктории Валентиновны (далее - Профком).

1.6. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ ДС №4.

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует с 27.05.2014 г. по 27.05.2017 г.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности (ст.ст.42,44 ТК РФ);

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

1.11. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания под роспись.

Профком обязуется разъяснять работникам Положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения изменений типа государственного или муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда работников.
- 3) План мероприятий по улучшению условий труда и охране труда.
- 4) Перечень профессий имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно установленных норм.
- 5) Перечень профессий, имеющих право на обязательное получение мыла и обеззараживающих средств.
- 6) Перечень профессий, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.
- 7) Перечень профессий, на право дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 8) Перечень неблагоприятных производственных факторов, при работе с которыми необходимы предварительные (при поступлении) и профилактические медицинские осмотры.
- 9) Другие локальные нормативные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- а) учет мнения (по согласованию) Профкома;
- б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- г) обсуждение с работодателем вопросов о работе МАДОУ ДС №4, внесении предложений по ее совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- е) другие формы.

1.21. Стороны договорились принимать участие в реализации приоритетных национальных проектов:

- «Образование»;
- в отраслевом конкурсе на лучший Коллективный договор.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в МАДОУ ДС №4 регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить под роспись вновь поступающего на работу работника (до подписания трудового договора) с:

- коллективным договором (правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника);
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- установленными гарантиями и компенсациями (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора в 2-х экземплярах (выдача экземпляра работнику подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, ст.67 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст.70,71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ.

2.6. Работодатель обязан заключать (оформлять) с работниками трудовые договора, которые предусматривают такие обязательные условия, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда за ставку заработной платы;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ ДС №4.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.8. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы МАДОУ ДС №4, образовательных программ.

О введении данных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст.73,162 ТК РФ).

2.10. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

2.11. Вопросы, связанные с изменением структуры МАДОУ ДС №4, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома МАДОУ ДС №4.

2.12. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет Профкому МАДОУ ДС №4 информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст.180, ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам в случаях:

- обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- председателю первичной профсоюзной организации МАДОУ ДС №4.

2.15. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменении типа государственного или муниципального учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.17. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ), правильностью ведения трудовых книжек.

III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (Приложение №2 к Коллективному договору).

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе фонда оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

3.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно должностного оклада и повышающего коэффициента, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.5. Заработная плата выплачивается работнику 8 и 23 числа каждого месяца, не реже, чем каждые полмесяца, в месте выполнения им работы.

3.6. Заработная плата работникам путем перечисления поступает на банковский счёт работника с его письменного согласия.

3.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.8. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

- 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 соответственно 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.9.1. Выплату отпускных до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.9.2. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение №2 Коллективного договора).

3.9.3. Выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников, исходя из экономии заработной платы.

3.9.4. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

3.9.5. Оплату труда в случае неявки сменяющего работника.

3.9.6. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.9.7. Выплату работникам (сторожам) надбавки в размере 35% оклада за работу в ночное время (22.00 ч.- 06.00 ч.).

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в связи с невыполнением настоящего Коллективного договора, районного территориального Соглашения по вине работодателя или органов власти, компенсацию, при соблюдении законодательства о забастовке в размере среднего почасового заработка.

3.10.2. Направлять на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлений надбавок работникам средства, полученные от экономии фонда заработной платы (совместным решением работодателя и Профкома МАДОУ ДС №4).

3.10.3. Выплачивать работникам за счет средств работодателя пособие за первые два дня временной нетрудоспособности с учетом непрерывного трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст.1, 2 ФЗ № 180-ФЗ от 22.12.2005 г. и др.).

3.10.4. Осуществлять оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель) независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.10.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем положении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

3.10.6. Сохранять (до одного года) доплаты, в целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников, с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождении в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождении в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

3.11. 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. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.13. Профком:

3.13.1. Принимает участие в работе и разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.13.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.13.3. Представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза МАДОУ ДС №4 в комиссии по трудовым спорам и суде.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ ДС №4 (Приложение №1), учебным расписанием непосредственно образовательной деятельности, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ ДС №4.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников МАДОУ ДС №4 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Составление расписания непосредственно образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.1.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.1.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам с ненормированным рабочим днём; воспитателям групп в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение №6 Коллективного договора МАДОУ ДС №4).

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст.ст. 128, 263 ТК РФ):

- * работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- * работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- * работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.

4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МАДОУ ДС №4.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

5.1.2. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

5.1.4. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст. 168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.5. Предоставление гарантий работникам совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

5.1.6. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в Коллективном договоре.

5.2. Профком осуществляет:

5.2.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МАДОУ ДС №4, утверждении квалификационных характеристик работников.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.22 ТК РФ).

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством (ст.212 ТК РФ).

6.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 3000 руб. (на год) (Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

6.2.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, коллективным договором, приложение №3 (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181н). Разработать «Положение об организации работы по охране труда» (Постановление Минтруда РФ от 8.02.00г. № 14, ГОСТ 12.0.230-2007).

6.2.3. Провести специальную оценку условий труда согласно графику, приложение №9 коллективного договора (ст.212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ).

6.2.4. Обеспечить информирование и ознакомление работников с требованиями охраны труда, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации согласно графику, приложение №9 (ст.212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ).

6.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, по разработанным и утвержденным инструкциям по охране труда по профессиям и видам работ, организовывать ежегодное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве. Обеспечить стажировку на рабочем месте с отметкой в журнале и назначением наставника. Проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ГОСТ 12.0.004-90, Постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.03г. № 1/29, ст. 212 ТК РФ).

6.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212 ТК РФ).

6.2.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства

в соответствии с установленными нормами работникам, приложения №4, №5 коллективного договора (ст. 221 ТК РФ, Приказ Минтруда и соцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н).

6.2.8. Своевременно и правильно предоставлять работникам льготы и компенсации за работу с вредными условиями труда, указанных в трудовом договоре (ст. 224 ТК РФ):

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, приложение №6 коллективного договора (Пост. Госкомитета СМ СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22);
- льготную пенсию по перечню профессий и должностей;
- заключить договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования;
- своевременно отчислять средства на медицинское, пенсионное и социальное страхование работников;
- своевременно, до 1 декабря текущего года на следующий год, согласовывать перечни профессий с вредными, опасными условиями труда в ТО ТУ «Роспотребнадзор».

6.2.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- определить рабочие места в подразделениях для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- не направлять в командировки и не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин.

6.2.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда (Пост. Правительства РФ от 25.02.00г. №163);
- проходить обязательные предварительные медицинские обследования (ст. 266 ТК РФ);
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (гл. 26 ТК РФ).

6.2.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181н);

6.2.12. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работникам (ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н).

6.2.13. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами согласно установленных норм (ст. 223 ТК РФ).

6.2.14. Обеспечить выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве по вине дошкольного учреждения в сумме 5000 рублей.

6.2.15. Использовать страховые взносы ФСС на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний .

6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. На время приостановки работ в МАДОУ ДС №4 органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст.220 ТК РФ, ст.9 181-ФЗ).

6.4.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя оплачивается работодателем как простой, не по вине работника.

6.4.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя (ст.220 ТК РФ).

6.5. В МАДОУ ДС №4 создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и членов Профкома (ст. 218 ТК РФ).

6.6. Проводить ежемесячно День охраны труда в организации (третий четверг месяца) и участвовать в ежегодном конкурсе на лучшее состояние условий по охране труда (Постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.04г. №554).

6.7. Работодатель:

- осуществляет беспрепятственный допуск должностных лиц федеральной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов ФСС РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 212 ТК РФ);

- предоставляет органам государственного управления охраной труда отчетную информацию по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.8. Профком:

6.8.1. Осуществляет общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.8.2. Заключает с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.8.3. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения образования.

6.8.4. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев.

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

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

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

7.1.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем;
- воспитателям групп (согласно аттестации рабочих мест) (Приложение №6 Коллективного договора МАДОУ ДС №4).

7.1.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется заведующему МАДОУ ДС №4, педагогам и специалистам (Приложение №7 Коллективного договора МАДОУ ДС №4).

7.1.3. Предоставление в соответствии со ст. 262 ТК РФ полностью оплачиваемых четырех дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.1.4. Финансирование за счет средств социального страхования, бюджетов образовательных учреждений мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли.

7.1.5. Установление доплаты не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации МАДОУ ДС №4 за счет средств организации в размере, установленном Коллективным договором.

7.1.6. Оплату за счет средств бюджета подписки на газету «Мой Профсоюз».

7.2. Предоставление работникам МАДОУ ДС №4 оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- *бракосочетание работника - три календарных дня;
- *бракосочетание детей - один календарный день;
- *смерть детей, родителей, супруга, супруги - три календарных дня;
- *проводы сына на службу в армию - один календарный день;
- *день рождения работника - один календарный день, если он не совпал с выходным.

7.2.2. Предоставление работникам МАДОУ ДС №4, проработавшим в

течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней.

7.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МАДОУ ДС №4.

7.2.4. Выплату воспитателям, педагогическим работникам, при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере оклада.

7.2.5. Выплату стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере до 50% оклада, по представлению Профкома.

7.2.6. При приостановлении образовательной деятельности МАДОУ ДС №4 в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам МАДОУ ДС №4 сохраняется выплата средней заработной платы.

7.2.7. За работу сторожей в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня выплачивается надбавка в размере 35% оклада.

7.2.8. Стороны гарантируют работникам ДОУ предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

7.3. Первичная профсоюзная организация МАДОУ ДС №4 не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счета вышестоящих Профсоюзных организаций.

7.5. Стороны договорились о том, что работодатель:

Обеспечивает защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся; способствует:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу;
- обеспечению дополнительных гарантий работникам из числа молодежи,

обучающихся в образовательных учреждениях.

7.6. Стороны договорились о том, что Профком:

7.6.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении социально-бытовых вопросов.

7.6.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.6.3. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.6.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств бюджета Районного комитета Профсоюза.

7.6.5. Осуществляет правовые консультации по социально – бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих, у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ: для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.3. Работодатель обязуется предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Права Профкома и гарантии его деятельности определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. С учетом мнения Профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его вынесения (ст.ст. 193,194 ТК РФ);
- определение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- разработка инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)

- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ).

Порядок учета мнения (мотивированного мнения) выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст.372, 373 ТК РФ.

9.1.3. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.4. Председатель первичной профсоюзной организации входит в состав: аттестационной комиссии, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

9.1.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, совещаний, мероприятий, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.1.6. При наличии письменных заявлений работников работодатель обязуется ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы.

9.1.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере 20% оклада (ст. 377 ТК РФ).

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

9.1.8. Председатель, его заместитель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ).

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Отдел по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения Положений Коллективного договора на общем собрании работников 2 раза в год.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. В случае нарушения Коллективного договора виновная или невыполненная обязательств сторона или виновные лица, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством

