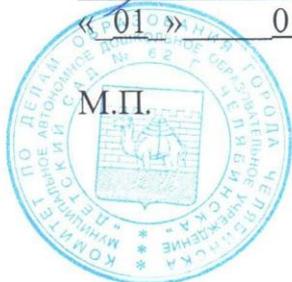


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 62 г. ЧЕЛЯБИНСКА» (МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»)
Россия, 454100, Челябинская обл., г. Челябинск, ул. 40 летия Победы 15«А»
Тел. 8-(351) 796-69-70 (факс), 796-69-71; doy62kurch@mail.ru
ИНН/КПП 7448057066/744801001 ОГРН 1037402552813 ОКПО 70814098

Представитель работодателя:

Заведующий МАДОУ «ДС № 62
г. Челябинска»


Ю.А.Агольцова
«01» 01 20 19 г.



Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»


Е.А.Дьячкова
« 01 » 01 20 19 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 62 г. Челябинска»
на 2019 – 2021 гг.

г. Челябинск
2019

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 62 г. ЧЕЛЯБИНСКА» (МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»)**
Россия, 454100, Челябинская обл., г. Челябинск, ул. 40 летия Победы 15«А»
Тел. 8-(351) 796-69-70 (факс), 796-69-71; doy62kurch@mail.ru
ИНН/КПП 7448057066/744801001 ОГРН 1037402552813 ОКПО 70814098

ПРИНЯТ

на собрании трудового коллектива
МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»
(протокол от 25.12.2018 №3)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 62 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 62 г. Челябинска», представленный в лице заведующего **Агольцовой Юлии Александровны**, именуемый далее «Работодатель»,
и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 62 г. Челябинска», именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя **Дьячковой Елены Анатольевны**.

2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

5. Изменения и дополнения в коллективном договоре могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

11. Администрация, профком отчитываются в выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

12. Стороны определили форму управления учреждением со стороны профкома – учет мнения (по согласованию) профкома.

13. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2019г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Трудовой договор

14. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» и другими законодательными и нормативными правовыми актами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

15. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

16. Трудовой договор с работником 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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

17. В условии трудового договора включен пункт испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

18. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, 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 и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

19. Объем педагогической работы педагогическим работникам и работникам младшего обслуживающего персонала (МОП) в ДОУ устанавливается работодателем согласно тарификации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

20. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждения является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

21. Уменьшение или увеличение объема работ для педагогических работников и младшего обслуживающего персонала ДОУ в течение учебного года работодателем, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- в указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

22. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть

уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

23. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

24. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

26. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2) работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3) работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ, а также работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, работникам, получающим второе высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4) В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет. Оценка профессиональной деятельности педагогов осуществляется аттестационной комиссией, формируемой в учреждении. В состав комиссии включается председатель выборного профсоюзного органа.

По результатам аттестации работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям % оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5) Работодатель создает необходимые условия труда молодым педагогам, обеспечивает оснащённость рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным оборудованием на уровне современных требований с целью закрепления их в организации; развивает институт наставничества.

IV. Оплата и нормирование труда

27. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

28. Месячная заработная плата работника МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Минимальный размер заработной платы установлен Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2018г. № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 в Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», Решением Челябинской областной трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 26 декабря 2018 года о минимальной заработной плате в Челябинской области с 1 января 2019 года и составляет 11280,00 рублей без учета уральского коэффициента и 12 972,00 рубля с учетом уральского коэффициента.

29. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации организация проводит индексацию заработной платы после утверждения акта органа местного самоуправления и выделения необходимых ассигнований.

30. Работодатель обязан своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Работодатель принимает решения с учетом мнения, соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и Постановлением Правительства. Порядок и условия труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения представительского органа работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

31. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца безналичным перечислением на лицевой счет Сбербанка России или ЧФ АО «СМП Банка» за фактически отработанное время (фактически выполненную работу) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы устанавливаются **9 и 24 числа месяца** (за первую половину месяца заработная плата выплачивается 24 числа текущего месяца, за вторую

половину месяца – 9 числа следующего месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы под личную подпись.

32. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах по МАДОУ, другими локальными актами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации, законами Челябинской области, иными актами.

Заработная плата включает в себя:

- 1) оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с квалификацией на основании решений Челябинской городской Думы;
- 2) доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- 3) доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.

33. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

34. Работодатель обязуется:

- 1) возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).
- 2) сохранять за работниками участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада). Оплату производить из дополнительных (внебюджетных) источников.

35. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

36. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

37. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

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

V. Социальные гарантии и компенсации

38. Администрация:

- 1) ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- 2) ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

3) разрабатывает прогноз занятости на 3-5 лет и согласовывает с профсоюзным комитетом, на его основании предусматривает переподготовку кадров и повышение квалификации. Особое внимание обращает на работников без образования;

4) обязуется доводить до сведения профкома не менее чем за 3 месяца информацию о закрытии групп с освобождением работников;

5) при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований оказывает материальную помощь работникам в соответствии с положением «О премировании и оказании материальной помощи работникам МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска».

6) работодатель ежемесячно перечисляет Профкому денежные средства в размере 1% на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств включена в коллективный договор в качестве приложения (Согласно ст. 377 ТК РФ, единственным основанием для подобных отчислений является Коллективный договор).

39. Работникам предоставляются оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

1) бракосочетание работника – 3 рабочих дня,

2) бракосочетание детей – 1 рабочий день;

3) родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;

4) смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня,

5) переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;

6) проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день,

40. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 27 Закона РФ «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан», ст. 262 ТК РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

41. При увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости работнику может выплачиваться материальное вознаграждение при наличии средств.

VI. Рабочее время и время отдыха

42. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

43. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

44. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий и методической работы.

45. Рабочее время для административного управления и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

46. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем: беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением), инвалидам I и II группы.

47. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

48. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123ТК РФ).

49. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

50. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

51. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122ТК РФ). В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

52. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Продление, разделение и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

53. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия которых определяются коллективным договором.

54. Работодатель обязуется:

1) предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 115 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. «О ежегодных основных удлиненных отпусках» и иными Федеральными законами по следующим должностям:

- заведующий – 42 календарных дня,
- заместитель заведующего по УВР – 42 календарных дня;
- старший воспитатель – 42 календарных дня,
- воспитатель – 42 календарных дня,
- **воспитатель, работающий на группе для детей с ОВЗ – 56 календарных дней,**
- учитель-логопед – 56 календарных дней,
- инструктор по физической культуре – 42 календарных дня,
- **инструктор по физической культуре, работающий с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней,**
- музыкальный руководитель – 42 календарных дня,
- **музыкальный руководитель, работающий с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней,**
- педагог-психолог – 42 календарных дня,
- **педагог-психолог, работающий с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней.**

Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, если они работают с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск указанной продолжительности. Предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью, составляющей 56 календарных дней, не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

2) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 4 утверждено Министерством просвещения от 17.04.1968 г. согласовано Председателем ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений Т. Янушовская).

3) Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

55. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 дней;

- в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
 - в случае регистрации брака – до 5 календарных дней;
 - в случаях смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации **дополнительный отпуск без сохранения заработной платы** до 14 календарных дней в году в удобное для работника время предоставляется работникам, осуществляющим уход за детьми:

- одинокой матери/отцу без матери, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

Указанный отпуск по письменному заявлению работнику может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

56. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

57. Профсоюз осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

58. Работодатель обязан уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель обязан уведомить службу занятости района не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

59. 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) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

60. Преимущественное право на оставления 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; не освобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года (и другие категории работников).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время, не менее 4-х часов в неделю, с сохранением среднего заработка, для поиска нового места работы.

61. 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.

62. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении.

63. 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.

VIII. Охрана труда и здоровья

64. Работодатель обязуется:

1) 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). 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, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

2) Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

3) Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

4) Обеспечить проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

5) Соблюдать порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда (не реже одного раза в 5 лет), в соответствии в Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6) Обеспечить инструктаж работников по охране труда и требованиям безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

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

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

10) Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

11) Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

12) Осуществлять совместно с профкомом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

13) Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным

(доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принять меры к их устранению.

14) Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

15) Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

16) Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

65. Профком обязуется:

1) Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

2) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура ...) требовать от работодателя приостановление работ до устранения выявленных нарушений. Работы приостанавливаются после официального уведомления администрации.

3) Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

4) Проводить досуг сотрудников.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

66. Стороны договорились о том, что:

1) 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.

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

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

Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

- положение по оплате труда МАДОУ (ч. 4, ст. 135 ТК РФ);

- тарификационные списки (ч. 4, ст. 135 ТК РФ);

- форма расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- графики сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- перечень должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда (абз. 22 ч.2 ст. 212 ТК РФ);

- должностные инструкции;

- соглашение по охране труда;

- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

4) Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых работодателем в локальном нормативном акте (ч. 2 ст. 116 ТК РФ);
- установление конкретного размера повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- определение формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие сотрудника, являющегося членом профсоюза, занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения) (ч. 3 ст. 171 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3, 4 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
- установление нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

5) Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений). В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

б) Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом

съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

8) Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками – членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого она являются, а руководителей (из заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

10) Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11) Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Х. Обязательства профкома

67. Профком обязуется:

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

2) 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.

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

4) Направлять учредителю 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 (ст. 195 ТК РФ).

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

6) Осуществлять контроль за правильностью своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7) Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

- 8) Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 9) Оказывать ежегодно материальную помощь работникам учреждения в случаях материального затруднения и при наличии денежных средств.
- 10) Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

68. Стороны договорились, что:

- 1) Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 2) Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 3) Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 4) Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 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.
- 6) В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 7) Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01.01.2019-01.01.2021г..
- 8) Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.