

От работодателя:



Заведующий МБДОУ № 245

Волощенко Т.Н.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



Проданова А.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Ростова-на-Дону
«Детский сад №254»

на 2018-2021г.

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

Регистрационный № *2313/18-1523* от *29.09.2018*
Заместитель министра –
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Г.В. Павлятенко

ЗАМ. НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ
ПО ТРУДУ

г. Ростов-на-Дону

И.Н. Глазков
И.Н. ГЛАЗКОВ

2018г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Детский сад №254»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее –ТК РФ),иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 254» и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

-работники МБДОУ №254 , являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице своего полномочного представителя- первичной профсоюзной организации (далее- Профсоюз);

-работодатель в лице его представителя-заведующего МБДОУ№254 Волощенко Т.Н.

1.4.коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5.Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства ,на сотрудничества уважения взаимных интересов и обязуются:

1.5.1.Работодатель:

-признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет)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-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего ,условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

-соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

-знакомить с коллективным договором (в течении 5 дней после подписания),другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБДОУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.5.2.Профсоюз:

-содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;

-осуществлять представительство интересов работников-членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива через судебные и иные органы;

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

1.7.Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам трудовых отношений и не посредственно связанных с ними отношений.

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

1.9.При реорганизации(слиянии,присоединения,разделении,выделении,преобразовании)всего срока реорганизации.

1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст., ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника, поручаемой ему работе.

2.2. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего образования решать в соответствии со ст.177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.

2.3. Предоставлять длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений в соответствии со ст. 335 ТК РФ и Закона РФ «Об образовании».

2.4 Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленного по условиям трудового договора.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.5. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации МБДОУ №254, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения образовательного учреждения.

2.6. — При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Критериями массового увольнения для учреждения являются следующие показатели, определённые в Ростовском трёхстороннем соглашении на 2018-2021 годы (пункт 3.1.7.):

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения осуществлять меры, обеспечивающие за счёт средств учреждения переквалификацию и трудоустройство работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

2,8. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- приостановка приёма на работу новых работников;

-упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

-отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

-по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

-ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

2.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии); лица, имеющие наибольший стаж в данном учреждении; матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения); награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель профсоюзного комитета; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производится в соответствии со ст.ст. 82 и 373 ТК РФ (с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных указанными статьями).

2.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.12. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.13. В случае появления вакансий лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.1.1. С этой целью Сторонами разработан «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение №__).

3.1.2. На реализацию данного Плана Работодатель направляет средства в размере ____ тыс. рублей.

3.2. Работодатель создаёт работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда.

3.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

3.4. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

3.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда(должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда работников МБДОУ № 254 осуществляется на основании постановления Администрации города Ростова –на-Дону от 11.08.2015г. №705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова- на –Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на Дону», решением Ростовской-на Дону городской Думы от 31.10.2008г. № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 25.12.2017г. № 1360 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова- на Дону».

4.2 Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов) доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, повышающего коэффициента, устанавливается Положением о порядке и условиях оплаты труда учреждения. Указанное Положение принимается при согласовании с Профсоюзным комитетом учреждения.

4.3 Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несёт руководитель учреждения.

4.4.Замещающим временно отсутствующих работников, педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчётом тарификации.

4.5 Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.6. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.7. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: «07» и «22» числа текущего месяца. Выплата заработной платы производится в месте выполнения им работы или по письменному заявлению работника перечислением на его лицевой счёт в банке.

4.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работник, не получивший заработную плату своевременно или получивший ее не в полном объеме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска, отпуск по желанию работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

4.10 При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.11 Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

4.12. Педагогическим работникам ежемесячно выплачивается денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий. (Включена с 01.01.2018г. в должностной оклад на основании Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 08.08.2021г. №847 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и...», размер которой установлен на 31.12.2012г.).

4.13. Работнику, находящемуся по направлению образовательного учреждения на курсах повышения квалификации, производится оплата рабочих дней.

4.14 При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются

доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.15 За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.16. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение трудового законодательства РФ, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.1 Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), Закон «Об образовании»), для аппарата управления учреждения, работников административно-хозяйственного персонала - 40 часов в неделю.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания различных видов деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

5.5. Учебная нагрузка работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и иных условий.

В состав **тарификационной комиссии** включается председатель профкома.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной нагрузки учитывается:

необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке;

стабильность объема учебной нагрузки в течение учебного года. Уменьшить учебную нагрузку возможно только в случае изменения учебного плана и программы, сокращения групп.

5.6 Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с тарификацией и которых невозможно догрузить другой педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- ставка - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;
- заработная плата, установленная при тарификации - в случае, если при тарификации

учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку.

5.7 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8 Работникам разрешается работа по совместительству.

5.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения в количестве 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время в количестве:

- 56 календарных дней - педагогическим работникам (воспитателям, учителям-логопедам) групп компенсирующей направленности: нарушение развития речи (логопедические).
- 42 календарных дней - педагогическим работникам дошкольных групп.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

5.13. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

5.14. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы предоставляется работникам по их письменному заявлению в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня; в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня; для проводов сына в армию – 1 день, в связи с бракосочетанием работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня; в связи со смертью близких родственников – 3 дня; при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня; председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней.

5.15. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам - __ дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

работникам, совмещающим работу с учёбой – количество дней в месяц устанавливается в соответствии с нормами статей 173,174,176 Трудового кодекса РФ;
всем работникам для прохождения медицинских обследований - __ дней в месяц;
женщинам, имеющим детей в возрасте до __ лет, а также отцам, в одиночку воспитывающим детей указанного возраста - __ дней в месяц.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение №_1_).

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена в 5000 тыс .рублей.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учётом мнения профкома инструкции по охране труда для работников учреждения, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей работников, другие локальные нормативные акты.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по обеспечению безопасных условий труда в организации проводится на основе специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой один раз в 5 лет. Обязательной СОУТ подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения СОУТ рабочих мест согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные лица по охране труда.

6.4. Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия.

6.5. Обязательные предварительные и периодически медицинские осмотры работников проводятся на работах и сроки.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, в этих целях:

- оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещение для приёма пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки;
- создать санитарный пост с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- организовать питьевой режим, горячее питание работников;
- обеспечить перевозку работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, в медицинские учреждения или к месту жительства транспортными средствами работодателя, либо за его счёт;

-выдавать бесплатно молоко работникам при наличии в воздухе рабочей зоны вредных веществ, установленных по результатам СОУТ независимо от их концентрации

6.7 На работах с вредными условиями труда работникам выдаётся молоко или другие равноценные пищевые продукты согласно . По письменному заявлению работника выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена ежемесячной компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.8. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты , обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви.

6.9. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства..

6.10. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере 1000 рублей, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.

6.12. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.13. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3 человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. Работодатель выделяет финансовые средства в размере 5000 тыс. руб. на выплату материальной помощи к ежегодному отпуску и компенсацию стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение и отдых работников.

7.3. На похороны не работающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 25 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь в размере 1000 рублей.

7.4. В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 606 «О мерах реализации демографической политики РФ» реализации комплекса мер Правительства Ростовской области от 16.08.2013 года (п. 2.2), во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385 от 10.09.2013, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью устанавливаются следующие льготы, сверх установленных трудовым законодательством женщинам, имеющим детей:

- предоставление одного дня дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний 1 сентября;
- при рождении ребёнка женщине предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

3 дня.

7.5. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за ____ % их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивает подарками и билетами бесплатно.

7.6. Работодатель оплачивает из расчёта 300 рублей на каждый подарок, а Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (перечислить, какие именно: проводы в армию и возвращение со срочной службы, рождение ребёнка и др.).

7.7. К Новому году (указать другие общегосударственные и профессиональные праздники) работники премируются в размере 1000 руб.. (Вариант: работникам вручаются подарки стоимостью не менее _____).

7.8. Премирование работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации.

7.9. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году Работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах».

7.10. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2017-2019 годы:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

7.11 Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства в размере (например, 0,3% фонда оплаты труда) на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации. Смета расходования средств включена в коллективный договор в качестве Приложения № ____.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Ростовской области «Об органах социального партнёрства в Ростовской области» и «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области», Уставом Общероссийского профсоюза образования, Положения о первичной профсоюзной организации (МБДОУ № 254).

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации.

При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнёрстве в организации.

8.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование комнату на 1 этаже здания по адресу ул.Магнитогорская 7\1, оборудованную согласно приложению №, и обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу (вариант– обязуется арендовать при наличии письменной заявки, по данной не менее чем за 5 дней до планируемой даты) зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на 88 мест.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон № 2420173 и местный телефон № 89034897635, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи на сумму, не превышающую 100рублей в месяц.

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 0.3 % от их заработной платы.

8.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.9. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10- дневный срок рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.10. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.11. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения профкома, членами которого они являются, а председатель профкома и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.12. Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач не допускается.

8.13. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами

8.14. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя(ст.82.374,376ТК РФ)

-привлечении сверхурочным работам (часть третья ст.99 ТК РФ)

-разделении рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

- очередность предоставления отпусков(ст.123 ТК РФ)
- система оплаты и стимулирования труда(ст.129,144,135 ТК РФ)
- массовые увольнения(ст.147 ТК РФ)
- утверждение правил внутреннего распорядка трудового (ст.190 ТК РФ)
- создание (комитетов, комиссий)по охране труда(ст.218 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ,перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)
- график рабочего времени сотрудников МБДОУ (СТ.189,190,333 ТК РФ).постановления Правительства РФ от 03.04.2003г.№ 191 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений .»,приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003г.№ 191.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1 Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора в учреждении осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.
- 9.2 Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива ежегодно.
- 9.3. Профсоюз, как представитель работников, заключивших коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своей комиссии запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно ее получает.
- 9.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 9.5 В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.
- 9.6 Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Положения к коллективному договору Между администрацией и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад №254» На 2018-2021 гг.

- Положение №1 Положение об оплате труда работников МБДОУ №254
- 254 Положение №2 Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ №
- 254 Положение №3 Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ №
- Приложение №4 Положение о премировании работников МБДОУ № 254
- Приложение №5 Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ №254
- Приложение №6 Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ № 254
- Приложение №7 Правила внутреннего распорядка