

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ДС
«Золушка» г.Волгодонска
Д. Негородова
2016 г



СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
ДС «Золушка» г.Волгодонска
Е. Н. Волкова
« 2 » 01 2016 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Золушка» г.Волгодонска на 2016-2018 г.г.

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

Регистрационный № 4017/16 -1308 от 02.06.2016
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко



г.Волгодонск
2016

Оглавление

I. Общие положения	3
II. Трудовые отношения и трудовые договоры	4
III. Режим труда и отдыха	8
IV. Оплата и нормирование труда	11
V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	14
VI. Охрана труда и здоровья	15
VII. Социальные гарантии и льготы для работников18
VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	20
IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	20
X. Перечень приложений к коллективному договору	22

Настоящий коллективный договор разработан и принят общим собранием трудового коллектива. Протокол от 12.01.2016 №1.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное дошкольное учреждение детский сад «Золушка» г.Волгодонска (далее «Учреждение») в лице Заведующего Негородовой Таисии Дуеровны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице Председателя профсоюзного комитета в лице Волковой Елены Николаевны, именуемого в дальнейшем «Работники».

Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

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 Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы, режима занятости.

Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (федеральным, областным, муниципальным соглашениями).

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

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Уполномоченный представитель рабочего коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном для его заключения.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания.

II. Трудовые отношения и трудовые договора

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст. 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора соответствует статье 57 ТК РФ. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора

должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с представительным органом (ст.59,ст.31 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

При приеме 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ).

Объем работы работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения или

сокращения количества групп.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года или об увеличении объема педагогической работы педагоги должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

По инициативе работодателя, изменение обязательных условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, определенные сторонами условий трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора введении работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять в соответствии с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

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

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

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Увольнение работников, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он

имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с представительным органом (ст.82, ст.31 ТК РФ).

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч.1 ст. 83 ТК РФ), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

III. Режим труда и отдыха

Работодатель обязуется обеспечить полную стабильную занятость сотрудников и использование их в соответствии с профессией, квалификацией, согласно, трудовому договору.

Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива и прилагаются к коллективному договору.

Рабочая неделя для всех сотрудников (кроме сторожей и совместителей) состоит из пяти рабочих дней с двумя выходными (суббота и воскресенье). Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска (ст.91 ТК РФ), годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем, с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для всех работников, кроме педагогических работников.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогическим работникам, старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, педагогам-психологам.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной

платы устанавливается: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является приложением к коллективному договору.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

При необходимости, устанавливается режим неполного рабочего времени, в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об уполномоченный орган (ст. 74 ТК РФ).

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ)

В соответствии с действующим законодательством устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников — 42 календарных дня (ст. 115, 114, 334 ТК РФ), для воспитателей

логопедических групп и учителей-логопедов — 56 календарных дней.

Отпуск может быть разделен на части с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

Работодатель на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).

Работодатель согласно ст. 173 ТК РФ предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождением промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки следующие категории работников: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

IV. Оплата и нормирование труда

Работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159 ТК РФ).

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом (в соответствии с отраслевым, областным и территориальным трехсторонними соглашениями).

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений города Волгодонска не может быть более 40 процентов.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения критериями оценки результативности и качества работы работников.

Работодатель обязуется:

Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца:

« 8 » и « 23 » числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Установить каждому работнику размер тарифной ставки, оклада.

Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, согласно индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Установить надбавки за условия труда в процентах к тарифной ставке, в т.ч. по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах, на особо тяжелых и особо вредных работах. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ).

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие

праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих - повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч.1 ст. 77 или п.1, 2, 4 ч. 1 ст.81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абз. 2,3,4 ч. 2 ст.137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре, но не ниже установленных законодательством.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием уполномоченного представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Однако при этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ, 14 работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это

является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, при этом указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей).

В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Предоставлять 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—177 ТК РФ.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Охрана труда и здоровья

Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда является обязанностью работодателя и за это он несет ответственность (ст. 212 ТК РФ).

Создать на предприятии Фонд охраны труда и выделить для этих целей средства в размере 0,2 процента суммы затрат, на предоставление образовательных услуг.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда предусматривать в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на предоставление образовательных услуг (ст.226 ТК РФ).

Рекомендуемая форма Соглашения:

№	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							Улучшаются условия труда		Облегчаются условия труда	
							Всего	в т.ч. женщины	Всего	в т.ч. женщины

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и уполномоченным представителем трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

- выполнять в установленные сроки организационных и технических мероприятий предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 2);
- оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда в фойе учреждения;
- создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения;
- обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), согласно соответствующим требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- приобрести и выдать за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а так же смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №5);
- обучить безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проводить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.
- организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ);
- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования;
- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;
- предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращать аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения трудового коллектива инструкций по охране труда по профессиям и видам работ;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- обеспечить условия и охрану труда женщин, в соответствии с требованиями законодательства;
- обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, стационарными (гардеробная, душевая, уборная, прачечная, медпункт);
- содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды;
- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда компенсации, установленные действующим законодательством.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ). Обеспечить участие уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, (ст. 228-229 ТК РФ).

В каждом кабинете и группе МБДОУ иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим в учреждении.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и уполномоченный представитель трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий, работающих, договорились обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;
- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного

пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

– разработать и реализовать программу инвестирования средств в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям.

Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работодатель должен принимать меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, предусматривающими предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверхустановленных трудовым законодательством.

Оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами по усмотрению администрации и уполномоченного представителя трудового коллектива.

Работодатель и представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами (ст.61 ТК РФ).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания. Срок действия коллективного договора 2016-2019 годы.

Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, уполномоченный представитель трудового коллектива и соответствующий орган по труду.

Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже 2 раз в год.

К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства

коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

От работодателя: Негородова Т. Д. _____

М.П.

Председатель профсоюзного комитета: Волкова Е. Н. _____

Исполнитель: специалист по кадрам: _____

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).
2. Соглашение по охране труда между работодателем и уполномоченным по охране труда (Приложение №2).
3. Перечень должностей педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение №3).
4. Перечень должностей педагогических работников, которым предоставляется основной удлиненный отпуск (Приложение №4).
5. Перечень профессий, должностей и работ, нормы бесплатной выдачи одежды, спецобуви и других СИЗ согласно Типовым отраслевым нормам (Приложение №5).
6. Положение «О премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Золушка» г.Волгодонска (Приложение №6).