

Представитель работодателя

Заведующий Е.В. Демидова
МАДО МО г. Краснодар
«Центр – детский сад № 63»
« 23 » января 2018 г.



М.П.

Председатель первичной профсоюзной организации

М.А. Осипова
МАДО МО г. Краснодар
«Центр – детский сад № 63»
« 23 » января 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребенка - детский сад №63»
(МАДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад № 63»)
на 2018- 2021 годы

Принят на общем собрании работников
« 23 » января 20 18 г.
Протокол № 8 (прилагается)

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 23.01.18 № 029-Т
И.И.И. Торина И.И.
наименование должности, имени, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Центр развития ребенка - детский сад №63» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель МАДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад №63»
(наименование организации)

в лице заведующего Демидовой Елены Валентиновны,
(должность, Ф.И.О. руководителя организации)

действующий на основании Устава, именуемый
(указать: Устава или Положения)

далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Осипова Марина Алексеевна
(указать Ф.И.О.)

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3.1. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.3.2. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.3.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.4. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.6. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями.

1.8. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1 Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.10. Коллективный договор заключен на **3года**, вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Центр развития ребенка – детский сад №63» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;

и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.4. 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.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и другие лица, воспитывающие детей от 14 до 16 лет без матери и неодинокие родители, воспитывающие ребенка-инвалида от 3 до 18 лет, так как в соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда,

установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК).

2.8.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.8.4. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.

2.8.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно - управленческого персонала;
- ограничение совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.
- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

2.8.6. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8.7. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

2.8.8. Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.9. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

2.10. Работодатель уведомляет 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, чем 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.

2.10.1. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

2.10.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата при прочих равных условиях.

2.11. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение №1*).

III. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

3.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

3.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

3.3. Производит ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств организации, направляемых на оплату труда (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 г. № 1206 в редакции от 04.08.2006 г.)

3.4. Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

3.5. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее 14 календарных дней.

3.6. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в размере 7 календарных дней: главному бухгалтеру, бухгалтеру, специалисту по кадрам, экономисту, педагогу дополнительного образования (педагог по информатике), машинисту по стирке и ремонту спецодежды и поварам на основании аттестации рабочих мест (до момента следующей аттестации).

3.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

3.8. Предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы с учетом мнения профсоюзного комитета:

- для проводов детей в армию – до 2-х календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2-х календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3-х календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по ОТ - до 3-х календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- рождения внуков – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – до 3-х календарных дней;
- за стаж работы в организации (10 лет) – до 10 календарных дней.

3.9. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

3.10. Работникам, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

IV. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.1.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

4.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

4.1.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.1.6. В соответствии городским отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для работников устанавливается 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями суббота, воскресенье.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и т.д.) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка,

утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета), (приложение №1).

5.3. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

5.4. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

5.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер оплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.6. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

5.7. По соглашению между работниками и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день.

VI. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Порядок оплаты труда регулируется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.1.1. 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 (ст.132 ТК РФ).

В оплату труда работников учреждения входит:

- минимальные базовые оклады (базовых окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности;
- минимальные размеры окладов профессий рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных уровней регулируется Положением об оплате труда работников;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

6.1.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц через банковские счета филиала ПАО «Сбербанк России», с использованием пластиковых карт системы «МИР» в сроки: днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 число текущего месяца, за прошедший месяц - 8 числа следующего месяца.

6.1.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях производственных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (Федеральный закон от 23.04.2012 № 35 «О внесении изменений в ТК РФ статью 122 ГПК РФ»).

6.1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда разработанного на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

6.1.5. Оплата труда работников МАДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад № 63» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

При наступлении у работника права на изменение выплат компенсационного и стимулирующего характера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого

разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе заведующим МАДОУ применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение Почетной грамотой;
- в) выдача премии.

Поощрения применяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом МАДОУ.

Администрация, профсоюзный комитет, совет МАДОУ могут применить и другие виды поощрений, предусмотренные действующим законодательством, или не противоречащие ему.

6.1.6. Оплату труда работников в ночное время осуществляется в повышенном размере, 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.1.7. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

6.1.8. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.1.10. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в том числе и при кратковременном снижении производства и объема работ оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.1.11. 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.

6.1.12. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

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

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

6.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

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

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

7.2. Решение и условия об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом финансовых возможностей учреждения:

- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги);
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профсоюзного комитета).

7.3. Выплачивается денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50,55 и 60 лет в размере от 1000руб. до суммы соответствующего оклада работника, при наличии финансовых возможностей.

7.4. Обеспечивается оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

7.5. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

7.5.1. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата

работников организации, увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.5.2. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5.3. Может выплачивать работникам материальную помощь на лечение (при условии экономии фонда заработной платы), при наличии финансовых возможностей.

7.5.4. Выплачивает материальную помощь (*в зависимости от стажа работы в организации*) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы), при наличии финансовых возможностей.

7.5.5. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы), при наличии финансовых возможностей.

7.5.6 Оказывает материальную помощь, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

7.5.7. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 115 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.5.8 Выделяет ежегодно средства на развитие физкультурно-оздоровительной работы в организации, согласно, сметы на очередной финансовый год.

7.5.9. Организует и принимает участие в Спартакиадах трудовых коллективах.

7.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.6.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

7.6.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.6.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.6.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

7.6.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

7.6.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

8.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

8.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать соглашение по охране труда.

8.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*приложения №2*).

8.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

8.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

8.7. Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.9. Провести специальную оценку условий труда (*приложение №3*).

8.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.11. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, все работники проходят предварительные медицинские

осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры– 1 раз в год.

8.12. Работники отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, проходят обязательное медицинское освидетельствование при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров. (Федеральный закон от 30.03. 1995г. N38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»).

8.13. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.14. Обеспечить:

8.14.1.Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (*приложение № 4*).

8.14.2. Ремонт, стирку, сушку сертифицированной специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

8.15. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда, для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

8.16. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

8.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.18. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.18.1. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.19. Стороны совместно:

8.19.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

8.19.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

8.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.20.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

8.20.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.20.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

- производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 1800 рублей 00 копеек за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации за счёт фонда экономии заработной платы;

- предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам;

- при наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

- не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профсоюзного комитета;

- в случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ),

руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ);

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- на время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах);

- принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

- 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;

- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.2. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

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

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.4. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также

в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

Х. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

10.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

10.2. Молодым специалистам, принятым на работу в учреждение, проводится ежемесячная доплата в размере 1000 рублей в течение трех лет и единовременная выплата в размере 1000 рублей при приеме на работу, выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Молодой специалист – специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в образовательное учреждение или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет.

** Выплата устанавливается молодым специалистам при условии, если позволяет фонд оплаты труда.*

10.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.4. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

10.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

10.6. Закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

10.7. Наставник, закрепленный за молодым специалистом, получает доплату в размере 500 рублей, в пределах фонда оплаты труда.

** Выплата устанавливается наставнику при условии, если позволяет фонд оплаты труда.*

Профсоюзный комитет обязуется:

10.8. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

10.9. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

10.10. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

10.11. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

10.12. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

10.13. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

10.14. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

10.15. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

10.16. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством для его заключения.

11.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

11.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

11.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

11.5. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Представитель работодателя
Заведующий Е.В. Демидова
МАДОУ МО г. Краснодар
«Центр – детский сад № 63»



« 28 » февраля 2018 г.
М.П.

От представителей работников:
Председатель профкома

М.А. Осипова



« 28 » февраля 2018 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 3 год(а),
(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 23.01.2018 № 029-П

(коллективного договора)

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
муниципального образования город Краснодар «Центр развития ребенка – детский
сад № 63» (МАДОУ МО г. Краснодар (Центр – детский сад № 63))

(наименование организации)

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>28.02.18</u> № <u>029-П от 23.01.18</u>
М.П. <u>Торваль И.И.</u>
<small>наименование должности, подпись, И.И.О.</small>

В соответствии с замечаниями
отдела трудовых отношений и охраны труда ГКУ КК «Центр занятости
населения города Краснодара» в коллективный договор МАДОУ МО г. Краснодар
«Центр – детский сад № 63»

(регистрационный № 029-П от 23.01.2018)

вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	П. 3.2 правил внутреннего трудового распорядка	Ссылки на Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 №2075, Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 №69	Данные ссылки на приказы в П. 3.2. правил внутреннего трудового распорядка исключены
2.	П. 3.4 правил внутреннего трудового распорядка	По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.	По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться <u>неполное рабочее время</u> (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части), ст. 93 ТК РФ.
3.	П. 3.8 правил внутреннего трудового распорядка	Время работы сотрудников: - Повара: 1-я смена с 4.30 до 12.30, 2-я смена с 9.00 до 17.00	Поварам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время
4.	Приложение №4	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ	1. Дворник - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1шт.; фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2шт.; плащ непромокаемый - 1 на 3 года; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар.; куртка на утепляющей прокладке (зимой) - 1 на 2,5 года; сапоги резиновые с защитным подноском - 1 пара.

			<p>2. Кладовщик - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.; перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные – 4 пары; куртка на утепляющей прокладке (зимой) - 1 на 2,5 года; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара.</p> <p>3. Кухонная рабочая – халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 комплект; нарукавники из полимерных материалов - до износа; перчатки резиновые – 6 пар; фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 шт.</p> <p>4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.; халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 комплект; фартук из полимерных материалов с нагрудником – дежурный; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые - дежурные.</p> <p>5. Младший воспитатель и помощник воспитателя - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 шт.; халат х/б (белый) – 1 шт.; фартук для мытья посуды – 1 шт.; фартук – 1 шт. перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; резиновые перчатки - по необходимости.</p> <p>6. Повар - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 шт.; фартук из полимерных материалов с нагрудником - 2 шт.; нарукавники из полимерных материалов - до износа.</p>
--	--	--	--

			<p>7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар; щиток защитный лицевой или очки защитные – до износа; средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее - до износа; куртка и брюки на утепляющей прокладке - 1 на 2,5 года.</p> <p>8. Уборщик служебных помещений - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.; халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар.</p> <p>Работникам пищеблока выдается дополнительно дезинфицирующие средства – 100 мл. в месяц.</p>
--	--	--	---