

2.12. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

2.13. Обеспечить предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в группах учреждения с 50% скидкой по оплате за их содержание.

2.14. Обеспечивать предоставление работникам проработавшим в МДОУ № 139 не менее двух лет место в группах для их детей.

2.15. За каждый час работы в ночное время 35 % к тарифной ставке (окладу).

РАЗДЕЛ III.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников организации МДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. 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;
- правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)
- должностными инструкциями и иными локальными актами.

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

3.4. 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.

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

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

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

- предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей 14-16 летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. 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)

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

3.8.3. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания.

3.8.4. 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 (запрет) 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.

3.8.5. 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.

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

3.8.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

3.8.8. В случае проведения мероприятий по приватизации организации, влекущие изменение вида организации или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организаций (ст. 178 и 180 ТК РФ).

3.8.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.8.10. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию, Работодатель выплачивает ему выходное пособие за счет средств экономии фонда оплаты труда в зависимости от стажа работы в данном учреждении.

3.8. 11. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

4.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

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

4.3. 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 двух недель.

4.4. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

4.6. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам сверх предусмотренных Трудовым законодательством РФ в размере 3 календарных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - заместителю заведующей по АХР. Медсестре - 14 календарных дней за вредные условия труда

4.7. Предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом мнения профсоюзного комитета продолжительностью календарных дней:

- в случае свадьбы работника или родителям, дети которых вступают в брак 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1 класса
- В случае стихийных бедствий - 3 календарных дня
- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

3.8.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.8.10. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию, Работодатель выплачивает ему выходное пособие за счет средств экономии фонда оплаты труда в зависимости от стажа работы в данном учреждении.

3.8. 11. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

4.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

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

4.3. 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 двух недель.

4.4. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

4.6. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам сверх предусмотренных Трудовым законодательством РФ в размере 3 календарных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - заместителю заведующей по АХР. Медсестре - 14 календарных дней за вредные условия труда

4.7. Предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом мнения профсоюзного комитета продолжительностью календарных дней:

- в случае свадьбы работника или родителям, дети которых вступают в брак 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1 класса
- В случае стихийных бедствий - 3 календарных дня
- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

4.8. 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.

4.9. Юбилярам -50, 55, 60 лет, проработавшим в учреждении более 10 лет, выплачивается единовременное вознаграждение из средств организации на сумму 5000 руб.

4.10. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников организации проработавших в организации более 10 лет с вручением ценных подарков на сумму 5000 руб.

4.11. Производить ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им **3-летнего возраста** за счет средств организации, направляемых на оплату труда, в соответствии с Постановлениями Правительства РФ, определение Президиума Верховного суда РФ от 24.12.2003 № 56 ПВ-03р).

4.12. Предусмотреть для различных категорий педагогических работников, в том числе для педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске до 1 года, сохранение на период до одного года уровня оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории.

4.13. В случае смерти работника организации, и его близких родственников(родителей, детей, мужа, жены) принимать на себе расходы по организации похорон в сумме не превышающей 5000 рублей

4.14. Предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ

* работающим пенсионерам по возрасту до 14 дней.

* Работающим инвалидам до 60 дней.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.11. В случае рождения ребенка в семье работника, брака сочетания работника выделять средства в сумме 1000 рублей.

4.12. В случае смерти работника оказывать материальную помощь семье в пределах имеющихся средств

4.13. В случае смерти близкого родственника работника оказывать материальную помощь работнику учреждения в сумме 1000 рублей.

4.14. Выделять средства со счета первичной профсоюзной организации МОУ для проведения праздничных мероприятий, посвященных государственным праздникам (8 Марта, 1 Мая, День Учителя, Новый год и др.)

4.15. Ходатайствовать о выделении путевок в оздоровительные центры для сотрудников и их членов семьи

4.16. Организовывать культурно-массовые мероприятия для сотрудников и их членов семьи , выделяя денежные средства в пределах имеющихся.

РАЗДЕЛ V.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

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

5.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению

5.3. Провести очередную аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с планом-графиком (Приложение)

5.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

5.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно Приложение

5.6. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

5.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам:

5.7.1. сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложение

5.7.2. смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению

5.8. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

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

5.10. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII **«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»**, утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

5.11. Запретить курение в МДОУ

5.12. Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

5.13. **Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителей, издаваемые в рамках их компетенции. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.
- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнять порученную работу по уважительным причинам;
- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений;
- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;
- не разглашать персональные данные воспитанников (обучающихся), их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне;
- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

РАЗДЕЛ VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета

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

6.2. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а так же с согласия работника в случае проведения в учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

6.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и согласия работника с учетом требований ст. 113 и 153 ТК РФ

6.4. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.