

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Автономной некоммерческой организации дошкольного**  
**образования «Город Детства»**

**г.Кинель 2020 г.**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между АНО ДО «Город Детства» в лице директора Кузьминовой Надежды Владимировны, действующей на основании Устава и работниками в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Давыдовой Оксаны Александровны является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АНО ДО «Город Детства»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (*далее — ТК РФ*), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников АНО ДО «Город Детства» (*далее — АНО*) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий и оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым и согласованным сторонами.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

1.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации АНО в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с лицами, подписавшими настоящий договор

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

1.9. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников после его подписания в течении 10 дней.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени.

2.5. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.7. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.8. Директор АНО обязан при заключении трудового договора (до его подписания) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

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

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Продолжительность времени соответствует требованиям трудового законодательства РФ:

- 20 часов в неделю учителям - дефектологам и учителям - логопедам;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю воспитателям, работающим в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (группы компенсирующей направленности);
- 36 часов в неделю воспитателям, работающим в группах общеразвивающей, комбинированной направленности;
- 30 часов в неделю инструкторам по физкультуре;
- 36 часов в неделю педагогам - психологам;
- 39 часов в неделю медицинским работникам;
- 40 часов в неделю остальным работникам.

3.2. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

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

3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором АНО, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.4. Перенесение отпуска работника относительно графика отпусков, возможно только при предоставлении заявления с указанием причины

3.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

3.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.8. За ненормированный рабочий день предоставляются дополнительные дни отпуска в количестве 5 календарных дней работникам на следующих должностях:

- Главный бухгалтер
- Бухгалтер
- Завхоз
- Специалист по кадрам
- Делопроизводитель

- Специалист по комплексному обслуживанию здания

3.9. За ненормированный рабочий день предоставляются дополнительные дни отпуска в количестве 14 календарных дней директору АНО.

3.10. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника - до 5 календарных дней
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней
- в иных случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ

3.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка АНО.

3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

#### **IV. Оплата труда**

4.1. АНО устанавливает заработную плату работникам в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества и условий выполняемой работы, а также иные выплаты в пределах средств, имеющихся на оплату труда.

4.2. Оплата труда работников АНО осуществляется в соответствии с:

- положением об оплате труда работников, положением о материальной помощи работникам, положением о премировании работников;
- штатным расписанием;

4.3. Условия оплаты труда определяются трудовым договором и не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим коллективным договором.

4.4. Месячная оплата труда работника АНО, отработавшего полностью норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

4.5. Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листы по заработной плате не позднее дня выдачи заработной платы по графику.

4.6. Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств в банк, с последующим зачислением их на личные карточные счета, сберкнижку по заявлениям работников за счет АНО, в следующие сроки:

- первая часть заработной платы 21 числа текущего месяца;
- вторая часть заработной платы 6 числа месяца, следующего за отработанным.

4.7. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор АНО.

#### **V. Доплаты, надбавки, компенсационные выплаты**

5.1. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и др.), работникам производятся соответствующие доплаты.

5.2.

<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Кому</b>	<b>Сколько</b>
1.	За совмещение профессий (должностей)	Всем категориям работников	По соглашению сторон ст.151 ТК РФ
2.	За расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	Всем категориям работников	По соглашению сторон ст.151 ТК РФ
3.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Всем категориям работников	По соглашению сторон ст.151 ТК РФ
4.	За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (ОНР, ЗПР, тубвиражные)	Воспитателям, Помощникам воспитателей, Музыкальным руководителям, Учителям-логопедам, Учителям-дефектологам, Инструктору по физической культуре, инструктору по плаванию, Педагогу-психологу,	От 8 до 20%

		Воспитателю по ИКТ, Воспитателю по ИЗО, Медицинским работникам	
5.	За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов	поварам	12%

## **VI. Гарантии при возможном высвобождении**

В случае возникновения необходимости сокращения штата или численности работников, имеющего массовый характер, Работодатель обязан предпринять следующие меры:

- не позднее, чем за три месяца предоставить Профсоюзу информацию о возможном высвобождении работников, список сокращаемых должностей и высвобождаемых работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
- прекратить приём работников в организацию со стороны, за исключением случаев, когда невозможен приём на вакансию из числа сокращаемых;
- сократить количество сверхурочных работ и работ в выходные дни;
- обеспечить трудоустройство высвобождаемых работников на другие рабочие места, должности, при наличии их в организации.

## **VII. Социальные льготы и гарантии работников организации**

7.1. Работодатель предусматривает предоставление следующих льгот и гарантий:

- предоставление вне очереди мест в детском саду работникам, имеющим детей дошкольного возраста, на период работы в АНО;
- Принимает участие в расходах на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, согласно смете расходов субсидии, предоставленной АНО на организацию предоставления дошкольного образования, для осуществления образовательного процесса на территории г.о.Кинель из средств областного бюджета Самарской области.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников АНО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Провести в АНО специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками АНО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет АНО.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками АНО на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в АНО комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив АНО о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.16. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;
- проводить работу по оздоровлению детей работников АНО.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя по пункту 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

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

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

- 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом *"О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"* и ТК РФ.

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

10.2. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Первичной профсоюзной организацией по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий АНО по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников АНО.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Оказывать материальную помощь сотрудникам в случаях стихийных бедствий, материально-бытовых нужд, на оздоровление.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в АНО.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон за неисполнение принятых обязательств в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.2. Контроль за исполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. Стороны взаимно представляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля по исполнению Договора.

12.4. При выполнении коллективного трудового договора и в повседневной деятельности стороны обязуются доверять друг другу, проявлять взаимопонимание и избегать противостояния.

12.5. Директор АНО обязуется информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении АНО, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**От работников**

Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации АНО До «Город Детства»

 О.А.Давыдова

10 декабря 2020 г.

**От работодателя**

Директор АНО ДО  
«Город Детства»

 Н.В.Кузьмина

10 декабря 2020 г.

Прошито, пронумеровано, скреплено

подписью и печатью

«10» декабря 2020г. 12 листов

Директор АНО ДО «Город Детства»



Н.В.Кузьмина