

**I. Общие положения**

1.1*.* Настоящий коллективный договор заключен между работодате­лем и работниками и 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. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации *(далее —* профком);

работодатель в лице его представителя — директора АНО.

1.4. 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.

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

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

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

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации АНО в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с лицами, подписавшими настоящий договор в течение 3 месяцев.

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

 1.10. Текст коллективного договора дол­жен быть доведен работодателем до сведения работников в течение \_\_\_\_\_ дней после его подписания.

**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 существенные 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 существенных условий трудово­го договора допускается только в исключительных случаях, обуслов­ленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных 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 существенных условий трудово­го договора допускается только в исключительных случаях, обуслов­ленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2.7. Директор АНО обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в АНО.

2.13. 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 рабочего дня определяется в со­ответствии с Трудовым Кодексом РФ, тарифно-квалификационными характе­ристиками:

* 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;
* 36 часов в неделю воспитателям, работающим в группах общеразвивающей 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. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической ра­боты, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом АНО.

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

• по соглашению между работником и работодателем;

• по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опеку­на, попечителя, законного представителя), 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.

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

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

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

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

3.8. 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).

3.9. Работодатель обязуется:

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

* при рождении ребенка в семье - 1 день;
* в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
* для проводов детей в армию – 2 дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
* на похороны близких родственников - 3 дня;
* в иных случаях по усмотрению директора АНО.

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

3.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и 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 TK РФ).

**IV. Оплата труда**

4.1. АНО устанавливает заработную плату работникам в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества и условий выполняемой работы, а так же 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.), работнику производятся соответствующие доплаты.

5.2.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Кому** | **Сколько** |
| 1. | За совмещение профессий (должностей) | Всем категориям работников | По согласованию 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 согласованию сторон ст.151 ТК РФ |
| 3. | За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | Всем категориям работников | По согласованию сторон ст.151 ТК РФ |
| 4. | За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (ОНР, ЗПР, тубвиражные) | ВоспитателямПомощникам воспитателейМузыкальным руководителямЛогопедамИнструктору по ФИЗО, плаваниюПсихологуМедицинским работникам | От 15 до 20% |
| 5. | За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов, работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука | Шеф-повару,поварам | 12% |
| 6. | За работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением моющих средств | Кухонным работникамПомощникам воспитателейУборщикам служебных помещений | 12% |
| 7. | За работу с приготовлением и применением дезинфицирующих растворов | Уборщикам служебных помещенийСт.медсестре | До 12% |
| 8. | За работы, связанные с вредными условиями труда при стирке, сушке и глажении белья | Машинисту по стирке белья | До 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;
* исходя из своих финансовых возможностей, принимает участие в расходах на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения 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 учреждении аттестацию рабочих мест и по ее ре­зультатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в по­рядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии 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 учреждения обучение и инст­руктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безо­пасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой по­мощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охра­не труда на начало учебного года.

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

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 учреждения 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 учреждении 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 соглашения по охране труда.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения 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 учреждения;

• проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**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 РФпроизводится 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 РФс 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, аттестации 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.

**X. 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 района, 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 учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, ох­ране труда и других.

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

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 заработке 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 учреждении.

**XI. Дополнительные дни отпуска**

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

* Главный бухгалтер
* Бухгалтер
* Завхоз
* Специалист по кадрам
* Специалист по комплексному обслуживанию здания

**XII. 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 так же 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.