

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 1» городского округа Шуя Ивановской области

От работников:

Председатель профсоюзного комитета

МДОУ «Детский сад № 1»

Буркова Е.В.
«28» 07 2019г.

От работодателя:

Заведующая

МДОУ «Детский сад № 1»

Коновалова Л.В.

«28» 07 2019г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ДЕТСКИЙ САД № 1»

Регистрационный номер 21/18/26

НА 2019 – 2022 ГОДЫ.

Дата вступления в силу

«28» июля 2019 г.

Юридический адрес:

155900, Ивановская область,

г.Шуя, ул.Театральная, д. 25

телефон:8(49351) 4-23-83

E- mail: shuyamdoul@mail.ru



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между заведующей Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 1», именуемый далее «Работодатель» и работниками учреждения. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

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

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018—2020 годы, заключенное между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 06 декабря 2017 г. и зарегистрированное в Федеральной службе по труду и занятости 22 декабря 2017г
- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией городского округа Шуя, Шуйским городским объединением работодателей «Совет директоров» и координационным Советом организаций профсоюзов города Шуи на 2018 год.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники детского сада, представляемые первичной профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзного комитета – Бураковой Елены Винедиктовны
- работодатель в лице его представителя – заведующего МДОУ – Коноваловой Ларисы Владимировны.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании) (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников детского сада.

1.12. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств. Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения по взаимному согласию.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

1.15. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, настоящим КД.

2.2. С каждым поступающим на работу администрация заключает письменный договор с указанием должности, функциональных обязанностей и условий оплаты труда. На основании договора издается приказ, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ТД).

2.3. До начала работы (до подписания ТД) администрация знакомит принимаемого с Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка, с должностными инструкциями, с правилами по охране труда, с правилами противопожарной безопасности, с КДи иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, под роспись.

2.4. Работодатель обеспечивает достоверный табель учета рабочего времени

всех категорий работающих в детском саду, исключая оплату неотработанного времени.

2.5. Работодатель исключает необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящих политический характер.

2.6. При жестком финансировании и дефиците бюджетных средств работодатель проводит упорядочение штатного расписания.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету МДОУ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При увольнении работников по сокращению штата:

- учитывать преимущественное право каждого работника на оставление на работе в соответствии с ТК РФ, в том числе стаж работы в МДОУ, наличие несовершеннолетних детей, результаты аттестации. Гарантировать занятость работников предпенсионного возраста не менее чем за 2 года до момента выхода на пенсию по возрасту. Сокращение педагогических работников осуществлять лишь по окончании учебного года;

- высвобождающимся работникам выплачивать выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.9. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

2.10. В случае увольнения работников по состоянию здоровья на основании медицинского заключения в соответствии с ТК РФ работнику выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.11. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, за грубое нарушение Устава детского сада, выразившееся в применении непедагогических методов обучения и воспитания, физическим или психическим насилием над личностью ребенка, только с согласия профсоюзного комитета.

2.12. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других льгот.

2.13. Не применять меры поощрения к работникам, имеющим взыскания в течение года.

2.14 Работодатель обязан информировать профсоюзный комитет обо всех финансовых поступлениях и расходах.

2.15. Ежегодно профсоюзный комитет предлагает для обсуждения на педагогическом совете кандидатур работников для награждения.

2.16. Предупреждать педагогического работника за один день о посещении занятий с целью внеплановой проверки.

2.17. Считать возможным (с согласия работника) при условии совпадения сроков прохождения аттестации работника на соответствие занимаемой должности с очередными курсами повышения квалификации (1 раз в 3 года) в ОГАУ ДПО «Институт развития образования Ивановской области» признание результатов итоговой аттестации курсов повышения квалификации как результатов квалификационных испытаний с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

2.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией МДОУ или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в Российское образовательное учреждение за рубежом,
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 12 месяцев с учетом мнения профкома.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем 12 месяцев.

2.19. Работодатель обязан:

- соблюдать условия КД, соглашения и трудового договора;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (2 и 17 числа каждого месяца), установленные настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Приказом Министерства образования и науки РФ

от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором.

2.20.Профком обязуется:

- Осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

- Совместно с администрацией ДООУ контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

- Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.

- Осуществлять совместно с администрацией ДООУ подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

- Обеспечить защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза и коллектива учреждения.

- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации.

- Не допускать нарушений режима рабочего времени и времени отдыха в учреждениях образования, определяемых правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденных графиков рабочего времени и отпусков.

III. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Система оплаты труда работников МДОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами МДОУ в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

3.2. Заработная плата работников определяется с учетом:

- должностных окладов работников, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально – квалификационным группам на повышающий коэффициент;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

- доплаты до доведения заработной платы работника до МРОТ, установленного Федеральным законодательством.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях полного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени и пропорционально МРОТ.

3.4. Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства,

производится отдельно по каждой из должностей.

3.5. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 1» (приложение №2)

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 1» (приложение №2).

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения (Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам при Управляющем совете) с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в установленные для этого дни: 2 и 17 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.8. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится в соответствии с п.6. ст. 139 ТК РФ – за последние 3 месяца, если это не ухудшает положение работников по сравнению с п.4. ст. 139 ТК РФ.

3.9. Заработная плата за отпуск выплачивается работникам не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.11. Условия оплаты труда работников, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

3.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

3.14. При замещении временно отсутствующих воспитателей производить почасовую оплату труда. При замещении воспитателей, работающих одновременно с двумя подгруппами, производить доплату за расширение зоны обслуживания в пределах дневной ставки отсутствующего воспитателя.

3.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

3.16. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полную смену. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

3.17. Работники выполняют дополнительные виды работ, не входящие в круг их прямых обязанностей с их письменного согласия за дополнительную плату.

3.18. Работники ДОУ с их письменного согласия привлекаются к работе в выходные дни, если это предусмотрено общесадовым планом работы, оплата производится в двойном размере, либо по желанию работников предоставляется другой день отдыха.

3.19. Работодатель из средств ФОТ осуществляет застрахованным работникам выплату за первые три дня временной нетрудоспособности в виде пособия, размер которого исчисляется в том же порядке, что и пособие по временной нетрудоспособности.

3.20. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения КД и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном объеме.

3.21. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантина, стихийных бедствий и в иные периоды. Выплата зарплаты производится в полном размере.

3.22. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;
- принимать меры по всем фактам нарушений порядка системы оплаты труда.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

4.1. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных планом мероприятий (соглашением) по охране труда.

4.2. Создать в ДООУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Обеспечить за счет средств МДОУ сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

4.5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

Вновь назначенный руководитель учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.6. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. Организовывать проведение за счет средств МДОУ:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особоопасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н;
- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

4.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.11. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.12. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

4.13. Обеспечить сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.15. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

4.16. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.17. Использование возможности возврата части (до 20%) от сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, СОУТ,

приобретения спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

4.18. Организовать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.19. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

До проведения специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсаций в соответствии с приказом Гособразованию СССР от 20.08.90г. № 579 (с изменениями и дополнениями на момент предоставления).

4.20. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

4.21. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комиссиях по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

4.22. Предусматривать уполномоченным профсоюза по охране труда за участие в общественном управлении учреждением следующие гарантии деятельности: стимулирующие выплаты – 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 2 рабочих дня (ст.53 Трудового кодекса РФ).

4.23. Работник детского сада, частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (связанного с производством) не может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за совершение преступления, совершенного в детском саду.

4.24. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

- Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

- Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105.

- До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

- Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.25. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

- Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №163.

- Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7.

- Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

- Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

- Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

4.26. Работник обязан:

- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

- Соблюдать требования охраны труда.

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.27. Профсоюзный комитет обязуется:

- Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.
- Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.
- Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
- Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.
- Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
- Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.
- Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.
- Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).
- Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Детский сад работает по пятидневной рабочей неделе, выходные дни: суббота, воскресенье и общегосударственные праздники.

Рабочее время воспитателя детского сада регламентируется его нагрузкой, расписанием занятий и функциональными обязанностями, оговоренными трудовым договором и составляет 36 часов в неделю; музыкального руководителя - 24 часа в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы с учетом нормы рабочего времени.

Для воспитателей устанавливается график сменности, определенный правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора:

1 смена – 7 час.00 мин. - 14 час.12 мин.

2 смена – 11 час.48 мин. – 19 час.00 мин.

Для воспитателей обеденный перерыв входит в их рабочее время.

5.2. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ).

5.3. Не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам, беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Время предоставления отпусков регулируется графиком, составленным администрацией и согласованным с профкомом за две недели до начала нового календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в детском саду.

Вне графика предоставляется отпуск работникам при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.

Отсутствие своевременно утвержденного графика отпусков оставляет за работником право уходить в отпуск в любое удобное для него время.

Разделение отпуска (при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней), предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а так же отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.5. Педагогические работники имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск до одного года, при наличии стажа педагогической работы не менее десяти лет (ст. 335 ТК РФ), который предоставляется в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ № 1 длительного отпуска сроком до одного года» (приложение № 3).

5.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

5.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня

производится в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 262 ТК РФ).

5.9.Предоставлять руководителю и работникам образовательного учреждения оплачиваемые дополнительные отпуска:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка – 1 рабочий день;
- на похороны родственников (родителей, супруга, детей, брата, сестры) – 3 рабочих дня, в другой местности – 5 рабочих дней;
- на медицинское обследование по направлению врачей – 1 рабочий день;
- 1 сентября родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения,
- работникам с ненормированным рабочим днем (заведующая ДООУ, завхоз) – 3 рабочих дня;
- работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года – 2 рабочих дня;
- председателю первичной организации профсоюза – 4 рабочих дня;
- уполномоченному профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня;
- работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (повар) – 7 календарных дней.

5.7.Другим категориям работников по их письменному заявлению администрация предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей, двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- инвалидам I группы – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет- до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери- до 12 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшими членами семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- работникам, в связи с юбилейными датами (50,55, 60 лет) - до 2 календарных дней;
- отцу при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- работнику по семейным обстоятельствам – до 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год.

5.8. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей работников, предоставлять отгулы до трех дней (присоединять к отпуску).

5.9. В дополнение к нагрузке приказом руководителя на педагогического работника может быть возложено заведование участком, заведование групповой комнатой.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Довести до работников смету доходов и расходов по социальному страхованию.

6.2 Регулярно информировать работников о расходовании средств социального страхования.

6.3. При наличии экономии ФОТ работникам ДООУ может быть оказана **материальная помощь.**

Выплата, материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях (на основании личного заявления работника и приказа руководителя) – до 1000 рублей;
- в случаях болезни и длительного лечения для частичного возмещения затраченных средств на лечение - до 1000 рублей;
- в целях социальной поддержки на основе приказа руководителя, при согласовании с профсоюзным комитетом – до 500 рублей;
- к праздничным и юбилейным датам (50, 55, 60 лет) на основе приказа руководителя – 500 рублей.

6.4. Заключить договор с лечебными учреждениями на проведение медицинских осмотров и выделить на эти цели деньги.

6.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.6. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования.

6.7. Предоставить компенсацию работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в социальный, пенсионный фонды.

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- вести учет нуждающихся в санаторном лечении, лиц длительно и часто болеющих;

- обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путевок,

- обеспечить детей работников – членов профсоюза новогодними подарками.

6.10. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждений образования.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Работодатель обязуется:

7.1. Способствовать функционированию первичной профсоюзной организации.

7.2. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленного законом о профсоюзах, сотрудничать с профкомом в вовлечении и сохранении профсоюзного членства.

7.3. Признать профсоюзный комитет единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении КД.

7.4. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний и др. мероприятий, созываемых профсоюзом освобождать председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

Председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представителей профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях рассмотрении жалоб на местах и т.д.) и на время участия в работе съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц 8 часов.

7.5. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счет средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

7.6. Не допускать увольнения по инициативе администрации председателя первичной организации профсоюза в течение двух лет после окончания полномочий.

7.7. Обеспечить взыскание членских взносов на безналичной основе через бухгалтеров со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.

7. 8. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, на получение льгот по жилищно-бытовым вопросам;
- бесплатную защиту, в случае трудового конфликта с работодателем;
- правом на получение материальной помощи из средств профкома.

7.9. Председателю профкома выносятся дисциплинарное взыскание только при согласии вышестоящего профсоюзного органа.

VIII. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК.

8.1 Коллектив МДОУ имеет право на забастовку с выдвижением определенных требований к работодателю. При проведении забастовок профком:

- Организует информирование родителей воспитанников о порядке проведения забастовок, о режиме работы детского сада во время забастовки.
- Обеспечивает занятость и организацию питания детей, находящихся без присмотра родителей, родственников и других близких людей.
- Обеспечивает дежурство участников забастовки в детском саду и на территории учреждения с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего саду имущества.
- Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и здоровья детей, безаварийной работы дошкольного учреждения.

8.2. Возмещение материального ущерба, понесенного учреждением в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.

Работодатель при соблюдении трудовым коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от его зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников данного учреждения в забастовках работников образования в соответствии с тарификацией на учебный год.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

9.1. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора.

9.2. Отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

9.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

9.7. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только повзаимному согласию сторон.

9.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения

