**коллективный договор**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Грачев Куст Перелюбского муниципального**

**района Саратовской области».**

**На 2020-2023 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  Заведующий МБДОУ «Детский сад с.Грачев Куст»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Жигулина И.А.)  Подпись  «02.03.2020 год» | **От работников:**  председатель первичной профсоюзной  организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Коврижкина В.В.)  ПОДПИСЬ  «02.03.2023 год» |

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный №\_\_

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.п.

**I. Общие Положения.**

Настоящий коллективный договор между Работниками образовательного учреждения действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки и Работодателем в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Грачев Куст Перелюбского муниципального района Саратовской области», действующей на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнением трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральных законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», а также в законах Саратовской области «О социальном партнёрстве» и «Об образовании». С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в активном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст.41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть достигнуто только совместными усилиями, на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранении и укреплении трудового коллектива, обеспечении учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдение требования законодательства об охране окружающей среды.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

**II. Обеспечение занятости работников.**

**2. Стороны** договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменноготрудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа оприёмена работу. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами**,** действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6.Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не разрешается.

2.7.Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учётом следующих условий:

- исключение дискриминации женщин при приёме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 26.09.2001г.);

- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работникам трудовых обязанностей производится после предъявления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применения дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст. 55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.11.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном

учреждении;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (его правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, представители работников предупреждаются в письменной форме не менее за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ,

предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранениемсреднего заработка.

2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.20. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинения другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.21.Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180

ТК РФ)

2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;

- выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;

- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;

- с учётом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

**III. Время труда и время отдыха**.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режимрабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также сеткой занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Начало работы в 8.00 часов. Рабочее время педагогических работников в период воспитательно-образовательного процесса определяется сеткой занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на воспитателя в соответствии с Правилами внутреннего трудовогораспорядка. Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала, служащих и младшего обслуживающего персонала составляет для женщин 36 часов в неделю, для мужчин 40 час в неделю.

3.3.С учётом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 5- дневная рабочая неделя.

3.4.Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома.

3.5.К работе в сверхурочное время не допускается беременные женщины.

3.6.Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, который является приложением к коллективному договору.

3.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законам:

- привлечении работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учётом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;

- работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днём отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере;

- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки. ( ст. 113, 153 ТК РФ)

3.8.Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременной женщины;

- одного из родителей, опекуна (попечителю), имеющей ребёнка до 14 лет, (ребёнка инвалида до 18л);

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

- работнику по согласованию с работодателем.

3.9.Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с утвержденным порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

3.11. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка предоставления длительного отпуска.

3.12. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности. По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.13. За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.14. Стороны договорились о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы при:

- рождение ребёнка - 3 календарных дня;

- со свадьбой самого работника- 3 календарных дня;

- похоронах близких родственников - 3 календарных дня;

- работнику, при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;

- юбилея, если он приходится на рабочий день - 1 день;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет- 3 календарных дней;

- при праздновании свадьбы детей - 3 календарных дней;

- родителям в первый день занятий в школе — 1 день;

- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;

- неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

3.16. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска - не менее 3 календарных дней работникам за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем.

3.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

**IV. Оплата и нормирование труда.**

**4.1.** Стороны договорились, что:

**4.1.1.**Фонд  платы труда работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

**4.1.2.** Фонд оплаты труда состоит из базовой части, стимулирующей части.

4**.1.3.** В базовую часть фонда оплаты труда работников ДОУ включается оплата труда исходя из базовых должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

4**.1.4.** Заработная плата работника ДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4**.2.** Стороны договорились, что оплата труда в ДОУ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников. Положение об оплате труда и стимулировании работников разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией. Положение об оплате труда и стимулировании работников разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утвержденной органами самоуправления муниципального образования. Работникам ДОУ кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие и иные поощрительные выплаты, премии. Все надбавки призваны стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на работника каких – либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.

**4.2.1.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, сложность контингента воспитанников,  создание условий для сохранения здоровья воспитанников и  применение инновационных педагогических технологий.

**4.2.2.** В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, конкретный размер которых определяется руководителем ДОУ по согласованию с  членами комиссии по распределению стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (рублях) по итогам года на основании приказа руководителя ДОУ. Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

**4.2.3.** Стимулирующие выплаты заведующего могут быть выделены из фонда заработной платы дошкольного учреждения по приказу  отдела образования Перелюбского муниципального района Саратовской области.

**4.3.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничиваются.

**4.4.** Доплаты компенсационные:

- за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 10% к тарифной ставке или окладу.

Письмо Минобразования РСФСР от 18.06.91г. № 187/4 – 14пк « Об установлении доплат  за неблагоприятные условия труда работников учреждений и организаций народного образования».

**4.5.** Премирование и иные поощрительные выплаты:

Премирование  и иные поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы. Премирование работников и иные поощрительные выплаты по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышении уровня ответственности за порученную работу на основании приказа руководителя по согласованию с членами  комиссии по распределению стимулирующих выплат.

       Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;

- профессионализм, высокие показатели в работе;

- первое, второе и  третье места в смотре-конкурсе;

- высокие результаты по итогам года;

- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы;

- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках.

Руководитель обязуется:

4.6. Выплачивать заработную плату в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников в денежной форме работникам следующие дни: 7 и 22 (устанавливаются даты не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который они начислены). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата

заработной платы производится накануне этого дня.

4**.7.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договорённости с работником.

4.9.Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с профкомом решения следующих вопросов:

- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;

- проведение мероприятий по аттестации работников детского сада.

4.10. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее чем за два месяца.

4.11. Стороны договорились

4.11.1. Работодатель возмещает весь не полученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты;

4.11.2. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов;

4.11.3. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.12. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы

(должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории

- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;

**V. Социальные гарантии и льготы.**

Работодатель обязуется:

5.1.Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173 - 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Распространить гарантии и компенсации ст. ст. 173 - 177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

5.2.Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в соответствии Законом Саратовской области «Об образовании» в течение первых 3-х лет после окончания вуза, ССУЗа.

5.3.Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за учёные степени доктора наук и кандидата наук - в размере трёх и двух ставок первого разряда ЕТС соответственно, за почётные звания «Заслуженный воспитатель РСФСР», «Заслуженный воспитатель РФ», - в размере одной ставки первого разряда.

5.4.Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений, награжденным медалью К.Д.Ушинского; нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»; нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», - устанавливаются надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере 10 процентов в соответствии Законом Саратовской области «Об образовании».

5.5.Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим в случае её действия во время:

- длительной нетрудоспособности;

- отпуска по уходу за ребёнком;

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

- отпуска до одного года в соответствии с Законом РФ «Об Образовании в Российской Федерации».

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидации учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока её действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

5.6.Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

**VI. Охрана труда и здоровья.**

6.1.Администрация обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранностью этого имущества, закреплённого за работником;

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов; выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;

- установление теплового режима в течение зимнего периода в помещениях не ниже 18 градусов;

- проведение регулярной влажной уборки групповых комнат и коридоров;

- своевременную выдачу работнику спецодежду и спецобуви.

6.2.Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные лица указаны в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда по снижению уровней профессиональных рисков в ДОУ.

6.3.Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов проведенной специальной оценкой условий труда.

6.4.Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.5.Организовать за счёт средств работодателя;

- ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и воспитанников;

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

6.7.Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

6.8.Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.9. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определённой в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.10.Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.12.Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.13.Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98г. №125.

6.14.Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности.**

7. Стороны договорились о том, что:

7.1.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.

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

7.3.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.4.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)

7.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из 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 счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размер 1% (ст.30,3 77 ТК РФ) Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.7.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 в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81

ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного

согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

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

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.10. Работодатель с учётом 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);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очерёдность 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 днём (ст. 101 ТК РФ);

- утверждений Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- созданий комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

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

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 139,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196ТКРФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**VIII. Обязательство профкома.**

8.Профком обязуется:

8.1.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 счёт первичной профсоюзной организации.

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

8.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и

иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

8.6.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст:195 ТК РФ).

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

8.8.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательном) социальному страхованию.

8.9.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

8.12.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

8.14.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в снеге е персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.15.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, проведения праздников.

8.16.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**IX. Обязательное и пенсионное страхование работников.**

9. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части трудовой пенсии по инвалидности, страховую и накопительную части трудовой пенсии по случаю потери кормилица в соответствии с Федеральным Законом от 15.12.2001 г. № 167 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», управление образованием и руководители образовательных учреждений обязуются:

- производить оплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет пенсионного фонда ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

- вести учёт, связанный с начисление и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части взноса (на страховую, накопительные части) по каждому работнику;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного Фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального персонифицированного учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных взносах;

- предоставлять работникам данные индивидуальных сведений, предоставленных в управление Пенсионного Фонда.

**X. Заключительные положения.**

10. Стороны договорились:

10.1.Работодатель направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.3.Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4.Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отсчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

10.5.Рассматривать в 10-тидневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6.Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

10.8.Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.