

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Стр. |
|  1.Общие положения.  | 3-5  |
|  |  |
| 2.Трудовые отношения. Гарантии занятости.   | 5-8 |
|  |  |
| 3.Оплата труда и стимулирование работников.  | 8-13 |
|  |  |
| 4.Организация труда. Рабочее время и время отдыха.  | 13-17 |
|  |  |
|  |  |
|  6.Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.  | 17-20 |
|  |  |
| 7.Гарантии профсоюзной деятельности  | 20-22 |
|  |  |
| 8.Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.  | 23 |
|  |  |
| Приложение 1 к коллективному договору. Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2021-2024 гг. |  | 24-27 |
| Приложение 2 к коллективному договору. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты |  | 28-30 |
| Приложение 3 к коллективному договору. Перечень профессий работников с вредными условиями труда, имеющими право на дополнительный отпуск (при наличии СОУТ |  | 31 |
| Приложение 4 к коллективному договору. О порядке установления работникам МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок» размеров надбавок к ставкам и окладам. |  | 32 |
| Приложение 5 к коллективному договору. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём |  | 33 |
| Приложение 6 к коллективному договору. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств и других средств индивидуальной защиты |  | 34 |
|   |  |

 1.Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Марьинский детский сад «Светлячок» Джанкойского района Республики Крым

Основой для заключения коллективного договора являются:

* Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;
* Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
* Закон Республики Крым № 131-ЗРК/2015 от 06 июля 2015 года «Об образовании в Республике Крым»;
* Республиканское Соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 годы;
* Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы.
* Соглашение между Управлением образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района и Джанкойской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2024 годы.

 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Марьинский детский сад «Светлячок» (далее по тексту –МДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения - в лице председателя первичной профсоюзной организации Видренко Д.Т. (далее по тексту – профсоюзный комитет) и работодатель - в лице его представителя – заведующего Иванец И.И. (ст.40 ТК РФ).

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ (ст.43 ТК РФ).

1.3.2. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МДОУ (ст.44 ТК РФ).

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

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МДОУ, реорганизации МДОУ в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.3.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.3.7. При реорганизации МДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.3.9. Работодатель и профсоюзный комитет МДОУ обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

1.3.10. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует с 22 ноября 2021 г. по 24 ноября 2024 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в МДОУ (ст.29 ТК РФ).

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

1.7. Обязанности сторон. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы МДОУ, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

1.7.1. Работодатель:

* обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
* признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
* соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
* знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МДОУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
* обеспечивать сохранность имущества организации.

1.7.2. Профсоюзный комитет:

* содействовать эффективной работе МДОУ;
* осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
* нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
* контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в организации.

1.7.3.Работники:

* полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
* способствовать повышению качества труда;
* беречь имущество организации.

2.ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.1.Стороны договорились о том, что:

* при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
* трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя МДОУ или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
* прием на работу оформляется приказом руководителя МДОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
* приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МДОУ, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5.Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МДОУ.

Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* указание места работы (конкретный адрес работодателя);
* трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
* определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
* условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
* компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* режим рабочего времени и времени отдыха;
* права и обязанности сторон договора;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

 2.9. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

* при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
* при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
* при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
* по оплате труда ( ст. 142, 256 ТК РФ);
* при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
* при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
* при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска ( ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
* в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

 2.10. Работодатель обязуется:

 2.10.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

 2.10.2. При причинении вреда здоровью (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника.

 2.10.3. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

 2.10.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

 2.10.5. Предоставлять оплачиваемый учебный отпуск при получении высшего образования впервые. На случай повторного обучения таких гарантий не предоставляется (ст. 177 ТК РФ).

 2.10.6. За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

 2.10.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

 2.10.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

 2.10.9. По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (часть четвертая ст. 178 ТК РФ).

 Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

* незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
* задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку и (или) сведений о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
* отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

 2.10.10. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

* работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
* во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
* женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
* работающих инвалидов;
* лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
* одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16 – летнего возраста

2.10.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.10.12.. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.10.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.10.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**3.Оплата труда и стимулирование работников.**

3.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с положением об оплате труда МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок».

Днями выплаты заработной платы являются 15 число и 31 число текущего месяца. В случае отсутствия текущем месяце соответствующего числа, заработная плата выплачивается в последний день месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно паты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* размеров и оснований произведенных удержаний;
* общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; стимулирующие выплаты и осуществляется с учетом:

* обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
* обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
* размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного в эффективном функционировании учреждения;
* типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку ой платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

Порядок и условия оплаты труда работников МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок» регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) 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 почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения);

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

При вступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок» не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие на основании соглашения между органом управления образованием и местной районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (при наличии средств).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки труда *(аттестации рабочих мест)* в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При условии прохождения СОУТ устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании приказа Управления образования, науки и молодежи Джанкойского района Республики Крым.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов части оклада (должностного оклада), ставки работника за каждый час работы в ночное время. (Приложение № 4)

Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

За время простоя по вине работодателя оплачивать:

в размере - 75% (но не менее 2/3) средней заработной платы работника 157 ТК РФ);

за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 80% (но не менее 2/3) тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Работодатель обеспечивает:

Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

* предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
* одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
* одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
* награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником по решению органа службы занятости населения в течение третьего месяца со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц при условии, если в течение четырнадцати рабочих дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических

работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям базовых окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего, начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.2.Профсоюз обязуется обеспечивать:

Согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

Проверяет правильность установления базовых и должностных окладов работникам МДОУ.

Контролирует своевременность изменений условий оплаты труда работникам МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок».

Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

Осуществляет контроль единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

* к юбилейным датам 50,55,60 лет в размере не превышающем 0,5 одного оклада (ставки) заработной платы;
* День дошкольного работника в размере не превышающем 0,5 оклада (ставки) заработной платы.

**4.Организация труда. Рабочее время и время отдыха.**

4.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

* 4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок». определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
* Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «Масловская школа - детский сад» устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок», устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Предпраздничный день сокращается на 1 час (ст.95 TK РФ). Ночное время считать с 22.00 до 6.00.

# 4.1.2. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок», расположенном в сельской местности - 36 часов в неделю (ТК РФ Статья 263.1.) Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы ([Статья 92 ТК РФ](http://russiansu.ru/wp-content/uploads/2017/04/statja-92.-sokrashchennaja-prodolzhitelnost-rabochego-vremeni.doc)).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приложением №1 к [приказу](http://base.garant.ru/70878632/) МОН РФ от 22.12.2014 г.№1601.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

* старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
* педагогам-психологам;
* воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми;

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

* учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

* музыкальным руководителям

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

* педагогам дополнительного образования;

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.1.4. Продолжительность работы поваров (работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест) - 36 часов в неделю.

4.1.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.1.2.- 4.1.4., не должна превышать 40 часов в неделю (Статья  [91 ТК РФ](http://russiansu.ru/wp-content/uploads/2017/04/statja-91.-ponjatie-rabochego-vremeni.-normalnaja-prodolzhitelnost-rabochego-vremeni.doc)).

4.1.6. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатели, сторожа.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя МДОУ.

4.1.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Статья 334 ТК РФ).

4.1.9. Ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется старшему воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования и воспитателям, работающим в МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок». (Постановление правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках.»)

4.1.10. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работающих инвалидов должна составлять не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона №181-ФЗ).

4.1.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.1.12. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели  до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

4.1.13. По соглашению между работником и руководителем МДОУ ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)

4.1.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника следующим работникам:

* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.15. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.(Ст.122 ТК РФ)

4.2.Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно п. 117 разд. XLIII Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22) (Приложение № 3), работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статьи 116 ТК РФ (приложение № 5).

4.2.2. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

* бракосочетание работника – 3 календарных дня;
* бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
* рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;
* смерть близких родственников – 3 календарных дня;
* переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.
* проводы сына в армию – 1 календарный день;
* родителям первоклассников - 1 сентября, родителям выпускников – в день последнего звонка – 1 календарный день;
* предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ), активным членам профкома до 3 дней (статья 116 ТК РФ);
* работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.

4.2.3. Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц ( ст.262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в следующих случаях (ТК РФ, Статья 263):

* одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет– 14 календарных дней
* отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери– 14 календарных дней
* родителям, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
* тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

 Согласно ст. 264 ТК РФ, опекуны (ребенок до 14 лет) и попечители (от 14 до 16 лет) обладают всеми правами, предоставляемыми женщинам в связи с материнством.

4.2.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ТК РФ, Статья 128):

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 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;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.2.6.Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.2.7. Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок» длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года.

# 4.2.8. Предоставлять женщинам, работающим в сельской местности один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ТК РФ Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности)

4.3. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

**5.Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.**

5.1.Работодатель обязуется:

5.1.1. 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, 220, 212 ТК РФ).

 5.1.1.1. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №1) с определением внем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

 5.1.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства согласно бюджета МДОУ.

 5.1.1.3. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», результаты которой считаются действительными в течение 5 лет.

 5.1.1.4. Работники получают надбавки за вредность, выплата которых отражена в приложении №4 Коллективного договора (ТК РФ стат. 92, 117, 147, 219).

 5.1.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

 5.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МДОУ по охране труда.

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

5.1.4. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

5.1.5. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

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.

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 возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

5.1.6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МДОУ.

5.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (Приложение № 2, 6). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

5.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

5.1.10. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения  пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

5.1.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

 5.1.12. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда оперативно принимать меры к их устранению.

5.1.13. Участвовать совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

5.1.14. Оборудовать комнату для отдыха сотрудников.

5.1.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

5.1.16. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.1.17. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 2.10.4. настоящего коллективного договора.

5.1.18. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

Обеспечить стимулирующие выплаты в размере 20 процентов должностного оклада уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей по проведению общественного контроля по охране труда.

5.1.19. Ввести в штаты учреждения специалиста по охране труда (при численности работников 50 чел.) или привлечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора (при численности работников менее 50 чел.).

5.1.20. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, после перехода на нормативно-подушевое финансирование. Обязуется использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата 20% сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемом ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

* организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МДОУ;
* взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
* проводить работу по оздоровлению детей работников МДОУ;
* избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

5.3.1. Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие  улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

5.3.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

5.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МДОУ.

5.3.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

5.3.5. Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.4. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

* оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
* осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

**6.Гарантии профсоюзной деятельности.**

**Обязательства Первичной профсоюзной организации.**

6.1. Работодатель во взаимоотношениях с первичной профсоюзной организацией руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации:

* не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права;
* признает профсоюзный комитет единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора;
* обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно производить безналичное удержание из заработной платы работников, профсоюзных членских взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

6.2. Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

6.3. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома (ст.25 Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.4. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.5. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом. По согласованию с профсоюзным комитетом МДОУ рассматриваются также следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
* массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
* установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
* установление размеров выплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
* другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным коллективным договором.

6.6. Первичная профсоюзная организация:

6.6.1. Содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

6.6.2. Не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре.

6.6.3. Предоставляет работодателю решения выборных органов, касающихся деятельности учреждения.

6.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.7.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

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

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

6.7.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

6.7.5. 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.

6.7.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

6.7.7. Осуществлять контроль за охраной труда в МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок».

6.7.8. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

6.7.10. 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).

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

6.7.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

6.7.13. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

6.7.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок».

**7.Контроль за выполнением  коллективного договора. Ответственность сторон.**

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.

7.1.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год, осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении 2 раза в год.

 7.1.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.1.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

7.1.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

7.2. В течение двух месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.

7.3. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

**Приложение № 1 к**

**Коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |
| Заведующий МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Иванец И.И.М.П.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г | Председатель ППО МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Видренко Д.Т.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г |

**Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2021-2024 гг.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Един ица учета | Стоим-сть работв тыс.руб. | Срок выполнения | Ответственные за выполнение мероприятий |
| Организационные мероприятия |
| 1 | Специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ |  |  | 2021г. | Заведующий  |
| 2 | Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утвержденииПорядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации» |  |  | Декабрь 2021г. | Заведующий |
| 3 | Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004 – 2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения по безопасности труда Общие положения» |  |  | Декабрь 2021г. | Заведующий |
| 4 | Проведение вводного инструктажа с вновь принятыми на работу, повторных и целевых инструктажей при выполнении работ, требующих соблюдения правил т/б |  |  | В течениегода | Завхоз  |
| 5 | Ведение журналов регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам |  |  | Регулярно | Завхоз |
| 6 | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации проводится 2 раза в год: весной и осенью) |  |  | 2 раза в год | Заведующий, рабочий поремонту |
| 7 | Периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодичных медицинских осмотров [(обследований)работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными](https://internet.garant.ru/%23/document/12191202/paragraph/1/doclist/26692/showentries/0/highlight/JTVCJTdCJTIybmVlZF9jb3JyZWN0aW9uJTIyJTNBZmFsc2UlMkMlMjJjb250ZXh0JTIyJTNBJTIyJTVDdTA0MWYlNUN1MDQ0MCU1Q3UwNDM4JTVDdTA0M2ElNUN1MDQzMCU1Q3UwNDM3JTIwJTVDdTA0MWMlNUN1MDQzOCU1Q3UwNDNkJTVDdTA0Mz) [условиями труда](https://internet.garant.ru/%23/document/12191202/paragraph/1/doclist/26692/showentries/0/highlight/JTVCJTdCJTIybmVlZF9jb3JyZWN0aW9uJTIyJTNBZmFsc2UlMkMlMjJjb250ZXh0JTIyJTNBJTIyJTVDdTA0MWYlNUN1MDQ0MCU1Q3UwNDM4JTVDdTA0M2ElNUN1MDQzMCU1Q3UwNDM3JTIwJTVDdTA0MWMlNUN1MDQzOCU1Q3UwNDNkJTVDdTA0Mz) (Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава Росии №1420н от 31.12.2020 г.) |  |  | По графику | Заведующий |
| 8 | Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациямиПриказ Минздрава России от 15.12.2020 г. № 1331н |  |  | Ноябрь2021г. | Заведующий |
| 9 | Выдача специальной одежды, специальной и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами и Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Министерстваздравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009г ода № 290н |  |  | Согласно норм выдачи | Заведующий |
| 10 | Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами всоответствии с установленными нормами. |  |  | Каждыймесяц | Заведующий |
| 11 | Разработка, утверждение по согласованию с первичной организацией учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004г. установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранностиматериальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара на основе Правил пожарной безопасности |  |  | Каждый год | Заведующий, ответственный за противопожарную безопасность |
| 12 | Ведение журнала регистрации вводного противопожарного инструктажа, журнала регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журнала учетапервичных средств пожаротушения. |  |  | По необходи-мости | Завхоз |
| 13 | Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом - схемой эвакуации людейна случай возникновения пожара |  |  | Декабрь 2021г. | Заведующий |
| 14 | Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведениетренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала |  |  | 2 раза в год | Заведующий |
| Планируемые работы |
| 1 | Частичный ремонт электропроводки в группах, школьной столовой |  |  | 2021г. | Заведующий, рабочий поремонту |
| 2 | Ремонт ограждения территории детского сада в соответствии с требованиями СанПиН |  |  | По мере необходимости | Заведующий |
| 5 | Замена светильников в соответствии с требованиями СаНПиН |  |  | 2-3квартал 2021г. | Заведующий, рабочий поремонту |
| 8 | Ремонт плиточного покрытия в столовой |  |  | 3 квартал 2021г. | Заведующий, рабочий поремонту |
| 9 | Косметический ремонт стен и потолков в помещениях детского сада |  |  | 2-3кварталкаждого года | Заведующий, рабочий поремонту |

**Приложение №2**

 **к Коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |
| Заведующий МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Иванец И.И.М.П.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г | Председатель ППО МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Видренко Д.Т.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г |

**Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия или должность  | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
| 1 . | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 штуки |
| Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 2. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука |
| Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| Щиток защитный лицевой | до износа |
| Очки защитные | до износа |
| Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 3. | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар  |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| 4. | Заведующий хозяйством | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 5. | Кастелянша | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 штука |
| Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| 6. | Повар, помощник повара  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 штука |
| Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| 7. | Сторож (вахтер) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука |
| 8. |

|  |
| --- |
| Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды |
|

 | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
|  |  | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
|  |  | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
|  |  | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| 8. |

|  |
| --- |
| Помощник воспитателя |
|

 | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 2 шт. |
|  |  | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
|  |  |  |  |

**Приложение № 3 к**

**Коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |
| Заведующий МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Иванец И.И.М.П.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г | Председатель ППО МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Видренко Д.Т.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г |

**Перечень профессий работников с вредными условиями труда, имеющими право на дополнительный отпуск (при наличии СОУТ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование производств, цехов, профессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
| 1. | Повар, работающий у плиты. | 7  |

 **Приложение № 4**

 **к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |
| Заведующий МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Иванец И.И.М.П.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г | Председатель ППО МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Видренко Д.Т.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г |

**О порядке установления работникам**

**МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»**

 **размеров надбавок к ставкам и окладам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Должность | Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда | Размер доплаты, % от оклада |
| 1. | Повар | Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паро - масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки | 12 |
| 2. | Сторож | за работу в ночное время  | 40 |

**Приложение № 5**

 **к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |
| Заведующий МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Иванец И.И.М.П.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г | Председатель ППО МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Видренко Д.Т.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г |

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Наименование должности | Нормативный документ | Периодичность |
| 1. | Заведующий МДОУ | Ст. 101, 119 ТК РФ | Раз в год 7 кал. Дней |
| 3. | Делопроизводитель | Ст. 101, 119 ТК РФ | Раз в год 7 кал. Дней |

**Приложение № 6**

 **к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |
| Заведующий МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Иванец И.И.М.П.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г | Председатель ППО МДОУ «Марьинский детский сад «Светлячок»:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Видренко Д.Т.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г |

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств и других средств индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Специальности работниковпо обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами | Наименование работ и производственныхфакторов | Норма выдачи на месяц |
| 1 | Мыло | работники по КОЗработники столовойрабочий по ремонту | Работы, связанные с загрязнением | 400 г. |
| 2 | Очищающая пастадля рук | рабочий по ремонту | Масла, смазки | 200 мл. |