Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Окский детский сад»
муниципального образования – Рязанский муниципальный район
Рязанской области

п. Окский

на срок с 15.02.2018г. по 15.02.2021 г.

Работодатель:

Заведующая муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области

МБДОУ Окский детский сад ОГРН 1066215015228

_____ Алексеева
(подпись) Елена Владимировна

«15» 02 2018 г.

Работники:

Уполномоченное лицо для представления интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области председатель первичной профсоюзной организации

_____ Соловьева Елена
(подпись) Александровна

«15» 02 2018 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области_____

Регистрационный №____ от «___»_____2018 г.

Руководитель организации _____

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10

Зарегистрировано 28.02.18
№ 72 Сосн С.А.

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области (в дальнейшем МБДОУ «Окский детский сад») (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных государством для наемных работников, создания благоприятных условий деятельности МБДОУ «Окский детский сад». Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы МБДОУ «Окский детский сад», а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.3. Работники МБДОУ «Окский детский сад» поручают профоргу профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем МБДОУ «Окский детский сад» по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст. 29 ТК РФ).

1.4. Профорг выступает полномочным представителем работников:
- при разработке и заключении договора;
-при ведении переговоров по нему;
-при контроле над его исполнением (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профорга единственным полномочным представителем работников МБДОУ «Окский детский сад».

1.6. Обсуждение Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, а затем заключается в лице их представителей: от работодателя - заведующей учреждения и от работников – профоргом ст. 40 ТК РФ).

1.7. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения к нему в семидневный срок направляются в Министерство труда и занятости населения Рязанской области для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.8. Контроль над исполнением договора осуществляется сторонами, проводившими переговоры по его заключению и подписанию, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

1.9. К коллективному договору прилагаются следующие документы:

-соглашение по охране труда МБДОУ «Окский детский сад»;
-перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды.
-перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства;

-перечень профессий (должностей) работников, которые проходят обязательные предварительные (при поступлении) и периодические (в течении трудовой деятельности) медосмотры;
-перечень профессий (должностей) работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск;
-график сменности работников.

1.10. Стороны коллективного договора.

1.10.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице заведующей (в дальнейшем «Работодатель») и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Окский детский сад» в лице их представителя, профорга профсоюза МБДОУ «Окский детский сад» (наименование профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, в дальнейшем «Профком»).

1.10.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 31 ТК РФ).

10.10.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
-повышения уровня жизни работников и членов их семей;
-создания благоприятного психологического климата в коллективе;
-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.10.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.10.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;
- соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.
Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.10.6. **Профсоюз, как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в МБДОУ «Окский детский сад».

1.10.7. **Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
-соблюдать трудовую дисциплину;
-выполнять установленные нормы труда;
-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
-незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.11. **Предмет договора:**

1.11.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, его оплаты, социальном обслуживании работников ДОУ, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.11.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.11.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторонам соглашений.

1.11.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения уровня прав работников на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.11.5. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. **Сфера действия договора.**

1.12.1. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников детского сада независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ.

1.12.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами детского сада, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников;
- соглашение по охране труда;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Срок действия договора и порядок внесения дополнений и изменений:

1.15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.15.2. По истечении этого срока Коллективный договор может быть продлен сторонами на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.15.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

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

1.15.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15.11. Дополнения и изменения настоящего Коллективного договора рассматриваются комиссией (проводившей переговоры по его заключению) и подписываются работодателем и председателем профкома (ст. 44 ТК РФ).

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя 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 надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч.3 ст.61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страховому при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК

РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Срочный трудовой договор заключается:

-для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
-на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
-для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
-с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
-с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
-с заместителями директора, главным бухгалтером;
-с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера (ст. 59 ТК РФ).

2.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники детского сада.

2.10. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из штатного расписания, других конкретных условий детского сада.

2.13. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими сотрудниками.

2.14. Учебная нагрузка педагогического работника и других работников на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом.

2.15. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может негативно отразиться на образовательном процессе или работе детского сада;
- для продолжения работы при неявке на работу другого работника;

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

2.16. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (работа по совместительству), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) возможно только в том случае, если работники, для которых данный детский сад является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

2.17. Уменьшение или увеличение объема работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- временного увеличения объема работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- перевода работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случаях простоя (временная отмена работы по причинам технического или организационного характера, карантином, и в других случаях), замещение временно отсутствующего работника;
- когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (в связи с карантином и в других случаях).

2.18. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2. ТК РФ).

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

2.20. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые ст. 61 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.21. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Все изменения, предусматривающие замену или пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учётом мнения Профсоюза.

2.23. **Порядок приема работников на работу.**

2.23.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Законодательством РФ.К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определённые преступления (ст.331 ТК РФ).

2.23.2. При приеме на работу (заключении трудового договора) Работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

-паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
-трудовую книжку (совместитель ее копию);
-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
-документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
-документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
-медицинскую книжку установленного образца, содержащую сведения о прохождении медицинских осмотров;
-паспорт здоровья;

2.23.3. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст. 283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

2.23.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

2.23.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (контракта). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.23.6. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности, с Коллективным договором и его приложениями, проинструктировать по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

2.37.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

2.23.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. (ст. 85-86 ТК РФ). Личное дело хранится в детском саду.

2.23.9. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место (ст. 72.1. ТК РФ).

2.23.10. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (72.2. ТК РФ).

2.23.11. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановке работы), замещение временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При этом оплата труда

производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2. ТК РФ).

2.23.12.При этом, работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.1 ТК РФ).

2.23.13. Об изменении определенных сторонами условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема работы, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других изменениях определенных сторонами условий труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

2.24. **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

2.24.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года;
- обеспечивать работнику своевременное прохождение аттестации в установленные сроки и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

2.24.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации (ст. 173 - 176 ТК РФ) также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения второй профессии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

2.24.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.25. **Увольнение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

2.25.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала, проведения соответствующих мероприятий в случае, если решение о сокращении численности штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.25.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, части первой ст. 81 ТК РФ, производиться с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии ст. 373 ТК РФ.

2.25.3. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.25.4. Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

2.25.5. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в трудовом договоре.

2.26. **Стороны договорились, что:**

2.26.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.26.2. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности штатов) имеют также лица:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

2.26.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии 2 или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.26.4. При сокращении численности штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.26.5. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя в следующих случаях:

- ликвидация организации (п.1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
-смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п.4 ст. 81 ТК РФ);
- за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 ТК РФ);
-однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п. 6а ст. 81 ТК РФ);
-появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6б ст. 81 ТК РФ);
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных, вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 6г ст. 81 ТК РФ);
- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 6д ст. 81 ТК РФ);
-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 ст. 81 ТК РФ);
-совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);
-повторное в течение года грубое нарушение устава детского сада (п. 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом детского сада;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ.

2.26.6. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри детского сада в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств учреждения.

2.26.7. В день увольнения, т.е. последний день работы Работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ (ст. 84.1 ТК РФ).

2.26.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.26.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.26.10. Исходя из положений части 4 ст. 82 ТК РФ стороны установили следующий порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров по инициативе работодателя:

- все вопросы, связанные с изменением структуры детского сада и ее реорганизации, а также с сокращением численности штатов работников, рассматриваются работодателем по согласованию с профкомом.

3. Время труда и время отдыха.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.1.2. Режим рабочего времени учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом заведующей детского сада по согласованию с профкомом (ст. 91, 190 ТК РФ). Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), штатным расписанием, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.3. В учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.1.4. Для руководящих работников, работников из числа руководящего, административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения определяется графиком работы, составленным из расчёта - 40 часов в неделю.

3.1.5. Графики работы утверждаются заведующей детским садом по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже чем за один месяц до их введения в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».
(части 1, 3 статья 153 ТК РФ)

Дежурство во внерабочее время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

3.1.7. Сетка занятий составляется администрацией детского сада, по согласованию с Профкомом, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха.

3.1.8. Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем. Могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смену) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.9. Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом Правил внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.1.10. Общие собрания, заседания педагогического совета, и занятия внутрисадовских объединений, совещания не должны продолжаться более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часов.

3.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников детского сада определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.2.2.Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.2.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124, 125 ТК РФ).

3.2.4. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.2.5. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному заявлению).

3.2.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.2.7. Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.2.8. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года определяется учредителем или Уставом детского сада (право на длительный отпуск сроком до одного года имеют педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы).

3.2.9. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники, перечисленные в ст. 116 ТК РФ.

3.3. **Работодатель обязуется:**

3.3.1. 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.

3.3.2. По заявлению работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

3.3.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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),- 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 закона либо коллективным договором» (часть 2 статьи 128 ТК РФ).

4. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1 Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Формирование системы оплаты труда работников детского сада осуществляется с учётом следующих условий:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдение основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и Положением об оплате труда работников МБДОУ «Окский детский сад»;
-порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат

и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

4.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности, условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1.3. «При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса)».

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц - первая часть заработной платы выплачивается 5 числа каждого текущего месяца, вторая часть выплачивается 20 числа каждого месяца, следующего за прошедшим.
4.1.5. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

4.1.6. Должностной оклад (ставка) работника не могут быть ниже минимального оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы с учётом применения повышающего коэффициента, установленного для соответствующего квалификационного уровня (должности). Заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в РФ (с учетом районного коэффициента) и включает в себя:

-должностной оклад, рассчитываемый применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности);

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

Размер повышающих коэффициентов применительно к должностям работников могут увеличиваться в зависимости от имеющихся объёмов бюджетного финансирования.

4.1.7. Надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания и т.д. устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Окский детский сад».

4.1.8. Другие единовременные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Окский детский сад».

4.1.9. Премирование и выплата материальной помощи работникам МБДОУ «Окский детский сад» производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Окский детский сад».

4.2. **Работодатель обязуется:**

4.2.1. Оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с Профкомом (ст. 135 ТК РФ).

4.2.2. Своевременно выплачивать заработную плату по месту работы работника не реже чем каждые полмесяца. Днями, установленными правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, выплаты зарплаты являются пятое и двадцатое числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

4.2.3. Извещать в письменной форме (расчетный листок) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- производить оплату за отпуск не позднее, чем за три дня до его начала;

- при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производить в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

4.2.4. Извещение работников о введении новых норм труда производится не позднее, чем за два месяца до их предполагаемого введения.

4.2.5. Расчет средней заработной платы для всех выплат осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

4.2.6. 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 (ст.142 ТК РФ).

4.2.7. При нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начисления со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.2.8. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

4.2.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.2.10. Иной способ выплаты заработной платы может быть предусмотрен трудовым договором работника.

4.2.11. Работодатель производит удержание из заработной платы работников детского сада только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

Работодатель ежегодно информирует работников детского сада об исполнении смет.

5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда, с последующей сертификацией работ по охране труда совместно с профкомом.

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

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

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

5.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды (Приложение 1).

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

5.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с соответствии с федеральным законом.

5.1.10. Организовывать проведение обязательных и периодических медосмотров работников, предоставляя время для осмотра с сохранением средней заработной платы.

5.1.11. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ и законодательством Рязанской области, обеспечивать в режиме работы время для приема пищи 30 мин.

5.1.12. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи (с аптечками, укомплектованными препаратами для оказания первой медицинской помощи).

5.1.13. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда.

5.1.14. Создать в учреждении, на паритетных началах, комиссию по охране труда из представителей работодателей и профсоюза, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда в детском саду.

5.1.15. Выделяет на реализацию запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда финансовые средства в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.16. Устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда согласно Положению об оплате труда работников МБДОУ «Окский детский сад».

5.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

5.2. **Работник имеет право:**

5.2.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

5.3.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные заведующей детского сада.

5.3.4. Не допускается работник к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6. Социальная защита работников.

Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетных семей, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

6.2. Предоставляет по заявлениям работников необходимые документы для своевременного оформления пенсии работниками.

6.3. Расходование средств социального страхования производит в соответствии со сметой, утвержденной филиалом ФСС.

6.4. Утверждает решение по выполнению сметы и использованию средств социального страхования.

6.5. Работодатель осуществляет обязательное страхование всех работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ:

-медицинское страхование;
-социальное страхование;
-пенсионное страхование.

6.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять в полном объеме все начисленные взносы.

6.7. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и заработке работающих в Управление Пенсионного Фонда РФ, а также Перечень должностей в Учреждении, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение (Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей, занятость на которых, даёт право застрахованным лицам на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии со ст. 27 и ст.28 Закона РФ от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» приложение № 2).

6.8. Работодатель по письменному заявлению работников, застрахованных по собственному желанию по ДМС, обязуется ежемесячно удерживать на основании заявлений работника и списка, поданного страховой компанией, перечислять страховые взносы на счет страховых компаний.

6.9. Оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, операции, пожар, аварии и т.п.) по положению «О распределении стимулирующих выплат ДОУ», при наличии средств.

6.10. Для управления средствами социального страхования в детском саду создается комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах из числа представителей Работодателя и профкома.

6.11. Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным работникам путевок для санаторно-курортного лечения, осуществляет контроль за правильностью выплат пособий по социальному страхованию. Решение утверждается Работодателем.

6.12. Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании Профкома.

6.13. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.14. Профком совместно с территориальной профсоюзной организацией обеспечивает детей сотрудников новогодними билетами и подарками, путевками в детские оздоровительные лагеря.

6.15. Работодатель и Профком совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

6.16. Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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. Профсоюзная организация детского сада действует на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.).

7.3. Профсоюзная организация (Профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников, не зависимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, Коллективным договором.

7.4. В соответствии с областным Соглашением Работодатель предоставляет возможность председателю Профкома два раза в год в течение 2-3 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза, с обеспечением замены и сохранения среднего заработка.

7.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6. Работодатель предоставляет профсоюзной организации детского сада в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение и средства связи согласно прилагаемому перечню. Хозяйственное содержание осуществляет Работодатель (п. 1 ст. 28 Федерального закона о профсоюзах).

7.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ).

7.8. На время краткосрочной учебы члены профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.9. Члены Профкома детского сада освобождаются от работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе профсоюзных органов (заседаниях советов, президиумов и т.п.) с сохранением среднего заработка.

7.10. Председатель в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах и органах самоуправления детского сада (аттестационная комиссия, Совет детского сада и т.д.).

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

7.12. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

7.13. На основании действующего трудового законодательства, Федерального закона о профсоюзах, Отраслевого тарифного соглашения Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома по следующим вопросам:

-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 дня на части (ст. 105 ТК РФ);
-разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
-очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
-установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
-применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
-создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
-применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
-установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Обязанности профкома:

7.14. Профком осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде.

7.15. Профком обязуется:

7.15.1. 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.

7.15.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком.

7.15.3. Представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

7.15.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

7.15.6. 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.

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

7.15.8. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении Руководителем ДОУ, его заместителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного высказывания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.15.9. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.15.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.15.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (обкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

7.15.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

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

7.15.17. 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 страховым взносах работников.

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

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

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

8.5. 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.

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

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1

Согласовано: Профорг МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.А.Соловьёва «15» 02 2018г.	Утверждаю: Заведующая МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.В.Алексеева «15» 02 2018г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МБДОУ «Окский детский сад» на 2018 – 2021 год

Данное соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБДОУ «Окский детский сад».

Администрация МБДОУ «Окский детский сад» и профсоюзный комитет заключили настоящее соглашение о том, что в период с 15.02.2018 г. по 15.02.2021 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ «Окский детский сад»

№	Содержание мероприятия	Исполнители
	Организационное обеспечение охраны труда	
1	Предоставление работникам дополнительных отпусков за вредные условия труда	Заведующая
2	Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране труда	Заведующая, завхоз
3	Разработка, размножение инструкций и других локальных актов	Заведующая, завхоз
4	Организация уголка по охране труда, приобретение наглядных пособий	Заведующая, завхоз
	Технические мероприятия	
1	Проведение общего технического осмотра зданий	Заведующая, завхоз
2	Проведение административно- общественного контроля	Заведующая, завхоз
3	Мероприятия по благоустройству территории детского сада - проведение субботников; - закупка песка; - покраска оборудования; - обрезка кустов, покос травы.	Заведующая, завхоз, дворник, работники ДОУ
4	Проведение испытания оборудования спортзала и прогулочных площадок	Члены комиссии по охране труда
5	Проверка готовности к учебному году: -пищеблока; -музыкального зала; -групп.	Члены комиссии по охране труда
	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
1	Своевременное обновление аптечек первой помощи	медсестра
2	Обучение и проверка знаний по оказанию первой	медсестра

	помощи	
3	Контроль теплового режима в помещениях ДОУ	Завхоз, работники
4	Контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла и воды	Завхоз
5	Анализ заболеваемости	медсеестра
6	Организация медицинского осмотра работников	Заведующая
	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
1	Обеспечение работников смывающими и обеззараживающими средствами	Заведующая, завхоз
2	Обеспечение работников спецодеждой и обувью, СИЗ	Заведующая, завхоз
	Мероприятия по пожарной безопасности	
1	Проведение тренировок по эвакуации при пожаре	Заместитель по ВМР, Завхоз
2	Обслуживание пожарной сигнализации	Обслуживающая организация
3	Проведение противопожарного инструктажа	Завхоз
4	Проверка укомплектованности: -пожарного щита -огнетушителей	Завхоз
5	Контроль за состоянием эвакуационных путей	Завхоз
6	Обновление знаков эвакуации	Завхоз

Приложение № 2

Согласовано: Профорг МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.А.Соловьёва «15» 02 2018г.	Утверждаю: Заведующая МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.В.Алексеева «15» 02 2018г.

Перечень

профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, санитарная одежда, санитарная обувь и другие санитарные принадлежности

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств	Норма выдачи на 1 работника в год (штука, пара)	Основание
1	Заведующий хозяйством (кладовщик)	Рукавицы комбинированные Халат хлопчатобумажный Косынка или колпак хлопчатобумажный	4 пары 3 шт на 2 года 3 шт на 2 года	п.41 приказа Минздравоохранения СССР от 29.01.1988г №65
2	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный (светлый)	2 шт	п. 19.6 СанПиН 2.4.1.3049 – 13
3	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный (светлый) Халат хлопчатобумажный для уборки помещений (темный) Косынка хлопчатобумажная для раздачи пищи Фартук для мытья посуды Фартук хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 шт 1 шт 1 шт 1 шт 1 шт 6 шт	п. 19.6 СанПиН 2.4.1.3049 – 13 п. 19.8 СанПиН 2.4.1.3049 - 13
4	Повар	Полотенце для лица Халат Косынка или колпак х/б Фартук х/б Тапочки Полотенце для рук	2 шт 3 шт 3 шт 2 шт 2 пары дежурное	п. 19.5 СанПиН 2.4.1.3049 – 13
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	п. 135 Приложения к приказу от 09.12.2014г. №

	здания	механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа	997н Министерства труда и социальной защиты РФ
6	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	п. 23 Приложения к приказу от 09.12.2014г. № 997н Министерства труда и социальной защиты РФ
7	Оператор стиральных машин	Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Халат Галоши Фартук	дежурные 4 пары 2 шт 1 пара 2 шт	п. 46 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.10.08. № 541н
8	Уборщик служебных помещений	Халат Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	2 шт дежурные 4 пары	п. 46 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.10.08. № 541н

Согласовано: Профорг МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.А.Соловьёва «15» 02 2018г.	Утверждаю: Заведующая МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.В.Алексеева «12» _____ 2018г.

.

Перечень

профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц (грамм)	Основание
1	Помощник воспитателя	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Мнздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
2	Дворник	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Мнздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Мнздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
4	Повар	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Мнздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
5	Оператор стиральных машин	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Мнздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
6	Заведующая хозяйством (кладовщик)	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Мнздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н
7	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200	п. 7 приказа Мнздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н

Приложение №4

Согласовано: Профорг МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.А.Соловьёва «15» 02 2018г.	Утверждаю: Заведующая МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.В.Алексеева «15» 02 2018г.

Перечень
профессий (должностей) работников, которые проходят обязательные предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

№ п/п	Профессия (должность)	Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил	Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)	Основание
1	Заведующая	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
2	Заместитель заведующей по воспитательной и методической работе	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
3	Воспитатель	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
4	Помощник воспитателя	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 1 год)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
5	Музыкальный руководитель	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
6	Медсестра	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
7	Делопроизводитель		предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
8	Повар (Кухонный рабочий)	предварительная (при поступлении на работу);	предварительный (при поступлении на работу);	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа

		-периодическая (1 раз в 1 год)	-периодический (1 раз в год)	Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
9	Дворник		предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
10	Сторож		предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
11	Завхоз (кладовщик)	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
12	Главный бухгалтер		предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
13	Оператор АТП		предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
15	Оператор стиральных машин	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
16	Уборщик служебных помещений	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	предварительная (при поступлении на работу); -периодическая (1 раз в 2 года)	предварительный (при поступлении на работу); -периодический (1 раз в год)	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н

Согласовано: Профорг МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.А.Соловьёва «15» 02 2018г.	Утверждаю: Заведующая МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.В.Алексеева «15» 02 2018г.

МБДОУ «Окский детский сад» ОГРН 1066215015226

График
сменности работников МБДОУ «Окский детский сад»

	Занимаемая должность	Смена	Количество часов в неделю	Начало работы	Перерыв	Окончание работы	Примечание
	Заведующая		36	8.00	12.00-12.30	16.12	
	Заместитель заведующей по ВМР		36	8.00	12.00-12.30	16.12	
	Главный бухгалтер		36	8.00	12.00-12.30	16.12	
	Воспитатели	I II	36 36	7.00 10.18		14.12 17.30	график
5	Музыкальный руководитель		18	8.00		12.30	
6	Медсестра		36	7.30	13.00-14.00	15.30	
7	Помощник воспитателя Помощник воспитателя (совместительство)	I II	36 18	8.00 13.54	14.00-15.00	15.12 17.30	
8	Завхоз		36	8.00	13.00-13.30	16.12	
9	Кладовщик (совместительство)		18	13.54		17.30	
10	Повар детского питания 1 ст.	I II	36	6.00 10.00		13.12 17.12	график
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		40	08.00		16.00	
12	Сторож		40	согласно графика			график
13	Оператор АТП		40	согласно графика			график
14	Делопроизводитель 0,5 ст		18	9.00		12.36	
15	Уборщик служебных помещений		36	08.00 Перерыв 13.00-15.18		17.30	
16	Оператор стиральных машин1 ст. 0,25 ст		36 9	08.00 15.10		15.00 17.00	
17	Дворник		40	8.00		17.00	

Приложение №6

Согласовано: Профорг МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.А.Соловьёва «15» 02 2018г.	Утверждаю: Заведующая МБДОУ «Окский детский сад» _____ Е.В.Алексеева «15» 02 2018г.

Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей, работникам которых в соответствии со списками установлено досрочное пенсионное обеспечение

Наименование организации: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Окский детский сад» муниципального образования - Рязанский муниципальный район Рязанской области.
Регистрационный номер в ПФР 072-014-016061
ИНН 6215019002
Общая численность работников (фактическая на начало отчетного периода) 26 человек.

Наименование профессии: воспитатель
Краткое описание: обеспечение развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности и образования детей.
Занятость: полный рабочий день согласно штатному расписанию
Численность: 7 человек
Имеют пенсию по возрасту (педагоги): 1 человек
Имеют право на досрочную трудовую пенсию (педагоги): 6 человек

Наименование профессии: музыкальный руководитель
Краткое описание: обеспечение развития личности, мотивации и способностей детей в музыкальной деятельности.
Занятость: полный рабочий день согласно штатному расписанию
Численность: 1 человек
Имеют пенсию по возрасту (педагоги): 1 человек

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 3 общего собрания
коллектива МБДОУ «Окский детский сад»
Протокол № 3 от 12 февраля 2018 г.

Присутствовало работников 23
Из них членов профсоюза 2
Отсутствовал по уважительной причине 2 работника

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1.Утверждение коллективного договора на 2018-2021 гг. между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области по обеспечению социально-трудовых гарантий работников ДОУ.
2.О направлении коллективного договора на 2018-2021 гг. между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области по обеспечению социально-трудовых гарантий работников ДОУ на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Рязанской области.

Постановили:

1. Принять коллективный договор на 2018-2021 гг. между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области по обеспечению социально-трудовых гарантий работников ДОУ.

«За»: 23 **«Против» - нет** **«Воздержались» - нет**

2. Право подписать коллективный договор на 2018-2021 гг. от работодателя предоставляется заведующей МБДОУ «Окский детский сад» Алексеевой Е.В., от работников – председателю первичной профсоюзной организации - медсестре Соловьевой Е.А. .

Работники в количестве 21 человека, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем и на право подписания коллективного договора.

«За»: 21 **«Против» - нет** **«Воздержались - нет»**

3. Направить коллективный договор на 2018-2021 гг. на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Рязанской области

«За»: 23 **«Против»: нет** **«Воздержались»: нет**

Председатель: Алексеева Е.В.

Секретарь: Самотойлова И.Н.

Перечень документов, предоставляемых на регистрацию коллективного договора МБДОУ «Окский детский сад»

№	Содержание	Страницы
1	Коллективный договор МБДОУ «Окский детский сад»	1-28
2	Соглашение по охране труда	29-30
3	Перечень профессий работников, которым бесплатно выдаются специальная одежда, обувь и СИЗ	31-32
4	Перечень работников, которым выдаются смывающие и обеззараживающие средства	33
5	Перечень работников, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры	34-35
6	График сменности работников	36
7	Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей, работникам которых установлено досрочное пенсионное обеспечение	37
8	Выписка из протокола общего собрания коллектива	38
10	Перечень документов	39

ВСЕГО ПРОНУМЕРОВАНО,
ПРОШНУРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ 39 (тридцать девять) ЛИСТОВ
ЗАВЕДУЮЩАЯ _____ Е.В.АЛЕКСЕЕВА

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

к Коллективному договору

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Окский детский сад»
муниципального образования – Рязанский муниципальный район
Рязанской области

п. Окский

на срок с 15.02.2018г. по 15.02.2021 г.

Работодатель:

Заведующая муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области

_____ Алексеева
(подпись) Елена Владимировна

«__» _____ 2018 г.

Работники:

Уполномоченное лицо для представления интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Окский детский сад» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области председатель первичной профсоюзной организации

_____ Соловьева Елена
(подпись) Александровна

«01» 03 2018 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области

28.02.2018 года

Регистрационный №72 от «__28_»____02___2018 г.

На основании уведомления Министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области от 28.02.2018 года №3М/13-2603, руководствуясь законодательством РФ, в коллективный договор МБДОУ «Окский детский сад» внести следующие изменения и дополнения:

Раздел 2. Трудовой договор

- исключить из пункта 2.17 следующие абзацы:
« временно увеличивать объем работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)»
«осуществлять перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу в случаях простоя (временная отмена работы по причинам технического или организационного характера, карантином, и в других случаях), замещение временно отсутствующего работника»
В соответствии с частями 1,2 статьи 60.2 К РФ в пункт 2.17 внести следующие дополнения:
- с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151);
- поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличении объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности).
В соответствии с частью 1 статьи 72.1 ТК РФ в пункт 2.17 внести следующие дополнения:
- перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего кодекса. (в случае катастрофы природного или техногенного характера. Производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

2.23. **Порядок приема работников на работу.**

Из пункта 2.23.2. исключить абзац «-паспорт здоровья»;

3. Время труда и время отдыха.

Пункт 3.1.6. дополнить (в соответствии со статьей 52 ТК РФ):
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1 Оплата и нормирование труда.

Пункт 4.1.4. изложить в следующей редакции (в соответствии с частью 6 статьи 136 ТК РФ):
- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.2. **Работодатель обязуется:**

Пункт 4.2.7. изложит в следующей редакции (в соответствии с частью 1 статьи 236 ТК РФ):

- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы. Оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации)исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Пункты 7, 8 таблицы приложения №2 «Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, санитарная одежда, санитарная обувь и другие санитарные принадлежности» изложить в соответствии с пунктами 151,171 типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 года №997н:

115.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные

171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар