

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД «БУРАТИНО» с. ЧУНОЯР ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОМУ
НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ»**

663459 Красноярский край, Богучанский район, с. Чунояр, ул. Партизанская 2
Телефон 8 (39162) 38-155; buratinosad@mail.ru.
ИНН 2407011320 ОГРН 1022400595161

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2016-2018 гг.

От работодателя:

Заведующий Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Буратино» с. Чунояр

Н.А.Базлова



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Буратино» с. Чунояр

И.В.Белоусова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении экономики и планирования администрации Богучанского района

Регистрационный № 265 от « 23 » сентябрь 2015г

Начальник Управления экономики и планирования администрации Богучанского района

Р.М. Камалутдинова



Утвержден на Общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 2 от 16.11 2015г.



I. Общие положения.

1. 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Буратино» с.Чунояр (далее – МКДОУ детский сад «Буратино»).

1. 2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ детский сад «Буратино» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1. 3. Сторонами коллективного договора являются следующие:

– работники МКДОУ детский сад «Буратино», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Красноярского края (далее – Профсоюза) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;

– работодатель в лице его представителя – Базлова Н.А., заведующей МКДОУ детский сад «Буратино»

-работники МКДОУ детский сад «Буратино», не являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя -Совета трудового коллектива;

1. 4. 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 ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган - Совет трудового коллектива).Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. (ст.30, 31 ТК РФ).

1. 5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ детский сад «Буратино».

1. 6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1. 7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.04.2014 № 55-ФЗ, ст. 43 ТК РФ).

1. 8. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1. 9. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. (ст. 43 ТК РФ).

1. 10. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1. 11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

1. 13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МКДОУ детский сад «Буратино».

1. 14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами посредством переговоров.

1. 15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1. 16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает (издаёт) с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников;
- Положение о комиссии по охране труда;
- инструкции по охране труда для работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный и периодический медицинский осмотр;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- программа развития образовательного учреждения;
- график тарификации педагогических сотрудников;
- график аттестации педагогических сотрудников;
- график сменности обслуживающего персонала;
- график предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам;
- оценочные листы на работников (при распределении стимулирующего фонда оплаты труда);
- наградные листы на работников;
- приказы о поощрении работников;
- приказы о применении и снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- приказы об увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- иные локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

1. 17. Администрация МКДОУ детский сад «Буратино» признаёт профсоюзный комитет, полномочным представителем коллектива работников МКДОУ детский сад «Буратино» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в

управлении учреждением и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ).

1. 18. Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и цели образовательного учреждения, обеспечение роста качества труда и нормального морально-психологического климата.

1.19. Профсоюзный комитет представляет заведующей МКДОУ детский сад «Буратино» правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации, её выборных органов и их компетенцию.

1. 20. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МКДОУ детский сад «Буратино» непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

– принятие Общим собранием трудового коллектива следующих локальных нормативных актов:

- 1) коллективный договор;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Положение об оплате труда работников;
- 5) Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников;
- 6) представления работников к государственным и отраслевым наградам;

– утверждение Общим собранием трудового коллектива отчётов заведующей МКДОУ детский сад «Буратино» и председателя первичной профсоюзной организации о выполнении коллективного договора;

– учёт мотивированного мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, с обязательным предоставлением профсоюзному комитету копий соответствующих документов, а также консультации с работодателем по соответствующим вопросам;

– представительство работников и профсоюзной организации на Конференции;

– свободное получение от работодателя информации по любым вопросам, непосредственно затрагивающим социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе МКДОУ детский сад «Буратино» внесение предложений по её совершенствованию, участие в разработке плана развития;

– иные формы социального партнёрства.

II. Трудовой договор.

2. 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКДОУ детский сад «Буратино», не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями и настоящим коллективным договором.

2. 2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой – хранится у работодателя. Обязательное получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2. 3. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределённый срок;
- 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных в ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

В случае, когда 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 заключённым на неопределённый срок.

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ).

2. 4. В трудовом договоре указываются сведения и существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2. 5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, согласно ст. 57 ТК РФ.

2. 6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2. 7. Объём учебной нагрузки педагогических сотрудников (в соответствии с п. 8.2 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69, в дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 10,5-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (52,5 часов в неделю), на каждую группу воспитанников предусматривается по 1,5 должности воспитателя (54 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

2. 8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

2.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определённых 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 иное не предусмотрено ТК РФ.

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 учётом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него и отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором (ст. 74 ТК РФ).

2. 10. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении и нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85–90 ТК РФ).

2. 11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2. 12. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующей МКДОУ детский сад «Буратино».

С приказом заведующей МКДОУ детский сад «Буратино» о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2. 13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте (либо путем перечисления). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель

освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3. 1. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата работников образовательного учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ уведомить об этом профсоюзный комитет МКДОУ детский сад «Буратино» в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

3. 2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3. 3. Увольнение работников – членов Профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

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

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в МКДОУ детский сад «Буратино» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ детский сад «Буратино»;

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

3. 6. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём и ранее уволенных из МКДОУ детский сад «Буратино» в связи с сокращением численности или штата.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4. 1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком, расписанием кружков и занятий, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКДОУ детский сад «Буратино» должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые (в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) относятся к рабочему времени.

4. 2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4. 3. Для работников МКДОУ детский сад «Буратино» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин ; 36 часов в неделю для женщин ,(работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также сельской местности).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4. 4. Для педагогических сотрудников МКДОУ детский сад «Буратино» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4. 5. Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующей, заведующей хозяйством и делопроизводителю МКДОУ детский сад «Буратино».

4. 6. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

4. 7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

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

– при необходимости выполнить (завершить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (завершена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

– при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

– для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

– при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

– при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

– при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета МКДОУ детский сад «Буратино».

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4. 9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, трудовым договором и должностными обязанностями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МКДОУ детский сад «Буратино».

4. 10. Время зимних дней с низкой температурой (отсутствии детей в МКДОУ детский сад «Буратино»), а также время отсутствия электроэнергии, водоснабжения и ремонта является рабочим временем педагогических и других работников МКДОУ детский сад «Буратино».

В эти периоды педагогические сотрудники привлекаются работодателем к методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период отсутствия посещаемости детей по вышеуказанной причине определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения мелких хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4. 11. Педагогическим сотрудникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ). Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных учредителем и (или) уставом образовательного учреждения. (ст. 335 ТК РФ)

4. 12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производятся в соответствии со ст. 124–125 ТК РФ.

4. 13. МКДОУ детский сад «Буратино» работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходным днём является суббота и воскресенье.

4. 14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических сотрудников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. 15. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками. Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы работников и составляет не менее **30 минут, которое в рабочее время не включается** (ст. 108 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда.

5. 1. Оплата труда работников МКДОУ детский сад «Буратино» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда МКДОУ детский сад «Буратино». Положение об оплате труда МКДОУ детский сад «Буратино» принимается Общим собранием трудового коллектива и утверждается заведующей МКДОУ детский сад «Буратино» с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5. 2. Заработная плата работников МКДОУ детский сад «Буратино» не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5. 3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету (банковские карточки). Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5. 4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами МКДОУ детский сад «Буратино», трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

Должностной оклад педагогического сотрудника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

5. 5. Должностной оклад работников не может быть ниже минимальной заработной платы в Красноярском крае, установленной Соглашением «о минимальной заработной плате в Красноярском крае».

5. 6. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами МКДОУ детский сад «Буратино»; трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

5. 7. В случае изменения фонда оплаты труда МКДОУ детский сад «Буратино» и (или) показателей, используемых при расчёте должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5. 8. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер **стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы за пределами непосредственных должностных обязанностей по трудовому договору.**

5. 9. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МКДОУ детский сад «Буратино».

5. 10. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией образовательного учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5. 11. Оплата труда работников МКДОУ детский сад «Буратино», занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учётом результатов аттестации рабочих мест; до проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата сверхурочной работы.

5. 12. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении государственных наград и ведомственных нагрудных знаков – со дня присвоения;

5. 13. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение 1 года по ранее имевшейся квалификационной категории.

5. 14. Оплата труда педагогическим сотрудникам устанавливается с учётом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

5. 15. Работодатель обязуется обеспечивать следующее:

– извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчётного листа утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

– выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

– при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ), Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

– Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 (двух третей) средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 (двух третей) тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5. 16. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профсоюзный комитет координирует следующие коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

– осуществляет контроль над оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий;

– оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам Профсоюза по защите их социально-экономических и трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

– обеспечивает членов Профсоюза информационно-методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VI. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6. 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МКДОУ детский сад «Буратино».

6. 2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год определяются работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 196 ТК РФ).

6. 3. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования в соответствии с планом (в разрезе специальностей), в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического сотрудника, о необходимости повышения его квалификации.

6. 4. Работодатель обязуется организовывать повышение квалификации педагогических сотрудников не реже чем **1 раз в 3 года**.

6. 5. Работодатель гарантирует в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6. 6. Работодатель реализует гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173–176 ТК РФ.

6. 7. Работодатель обеспечивает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6. 8. Работодатель продлевает в соответствии с письменным заявлением работника действие высшей квалификационной категории на срок до 1 года работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность (до 1 года);
- пребывание в отпуске по беременности, родам и уходу за ребёнком;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- перевод работника (в том числе руководителя) учреждения в другое образовательное учреждение;
- проведение капитального ремонта образовательного учреждения.

6. 9. Работодатель направляет представления на аттестуемых работников в аттестационную комиссию для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических сотрудников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой 1 раз в 5 лет. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, а также сведения о результатах предыдущих аттестаций.

При этом работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических сотрудников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

6. 10. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

6. 11. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых работников под роспись не позднее чем за 1 месяц до дня проведения аттестации.

6. 12. Работодатель устанавливает работникам по результатам аттестации разряды оплаты труда, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией

6. 13. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические сотрудники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через 2 года после их выхода из указанных отпусков.

6. 14. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на 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 учётом его состояния здоровья.

6. 15. В состав комиссии образовательного учреждения по педагогической аттестации входит представитель первичной профсоюзной организации, а в случае его отсутствия на заседании присутствует иной уполномоченный им по доверенности член профсоюзного комитета.

VII. Социальные гарантии и компенсации.

Работодатель принимает на себя следующие обязательства. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

7. 1. Предоставление к очередному отпуску оплачиваемые дни в количестве 7 календарных дней следующим работникам

- повару;
- машинисту по стирке белья;

7. 2. Предоставление по письменному заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы следующим социальным категориям:

- 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), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; (ст. 128 ТК РФ)
 - Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
 - одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ)
- 7. 3.** Осуществление выплат работникам при достижении ими 50, 55, 60, 65, 70, лет (в случае продолжения ими работы в образовательном учреждении) материального вознаграждения в размере 2000,0 (две тысячи) рублей из стимулирующего фонда.
- 7. 6.** Реализация учёта работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7. 7.** Выступления с ходатайствами перед органами местного самоуправления о предоставлении нуждающимся работникам жилья .
- 7. 8.** Обеспечение выплат педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежных компенсаций за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, установленном законодательством.
- 7.9.** Работникам не имеющих пропусков рабочих дней по причине временной нетрудоспособности, отпусков за свой счет в течение календарного года, может предоставляться дополнительный отпуск на три рабочих дня. Дополнительный отпуск является оплачиваемым. Оплата производится из экономии фонда оплаты труда. Дополнительный отпуск присоединяется к ежегодному основному отпуску. Основанием для предоставления дополнительного отпуска является заявление работника. Не использованный дополнительный отпуск не суммируется и на следующий календарный год не переносится.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель принимает на себя следующие обязательства.

- 8. 1.** Обеспечение права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8. 2.** Заключение Соглашения по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда (с предусмотрением на них средств из фонда оплаты труда), сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.
- 8. 3.** Создание в образовательном учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и члены профсоюзного комитета, в том числе председатель первичной профсоюзной организации и уполномоченный по охране труда.
- 8. 4.** Обеспечение избрания и обучения по охране труда (за счёт бюджета образовательного

учреждения) уполномоченного по охране труда.

8. 5. Проведение в образовательном учреждении аттестации рабочих мест и осуществление по её результатам работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета с последующей сертификацией.

8. 6. Включение в обязательном порядке в состав комиссии образовательного учреждения по аттестации рабочих мест следующих работников:

- председатель первичной профсоюзной организации;
- член профсоюзного комитета – уполномоченный по охране труда;
- члены комиссии образовательного учреждения по охране труда.

8. 7. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

8. 8. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, оборудования и осуществлении технических процессов, применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8. 9. Приобретение и выдача за счёт бюджета образовательного учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. 10. Воздержание от привлечения к дисциплинарной ответственности работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

8. 11. Проведение с работниками, вновь принятыми на работу или переведёнными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, инструктаж по сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8. 12. Организация периодических инструктажей по охране труда для всех работников МКДОУ детский сад «Буратино» в сроки, определённые государственными нормативными требованиями охраны труда.

8. 13. Осуществление совместно с профсоюзным комитетом систематического контроля над состоянием условий и охраны труда, правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также выполнением Соглашения по охране труда.

8. 14. Организация проверки знаний работников МКДОУ детский сад «Буратино» по охране труда на начало учебного года.

8. 15. Обеспечение наличия нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт бюджета образовательного учреждения.

8. 16. Обеспечение соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8. 17. Проведение учёта и своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и обязательным включением в состав соответствующей комиссии председателя первичной профсоюзной организации и члена профсоюзного комитета – уполномоченного по охране труда.

8. 18. Реализация гарантий и льгот работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных ст. 221–222 ТК РФ.

8. 19. Обеспечение прохождения работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (углублённых обследований) работников по их просьбам на основании медицинских заключений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8. 20. Информирование работников 1 раз в год о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8. 21. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.

IX. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет принимает на себя следующие обязательства.

9. 1. Представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9. 2. Представительство во взаимоотношениях с работодателем интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

9. 3. Осуществление контроля над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9. 4. Осуществление экспертизы локальных нормативных актов, перечисленных в п. 1. 16 настоящего коллективного договора, в рамках процедуры учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета.

9. 5. Участие в установлении системы оплаты труда и стимулирования труда (ст. 135, 144 ТК РФ) и конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

9. 6. Отстаивание интересов работников – членов Профсоюза в комиссии образовательного учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

9. 7. Разработка совместно с работодателем и работниками мер по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9. 8. Оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства.

9. 9. Представительство и защита трудовых прав членов Профсоюза в комиссии образовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также в суде.

9. 10. Участие в работе комиссии образовательного учреждения по социальному страхованию, учёт нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, оформление и своевременное направление соответствующих заявок в территориальные отделения фонда социального страхования.

9. 11. Выступления с ходатайствами об улучшении жилищных условий членов Профсоюза.

9. 12. Участие в составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков, осуществление контроля над правильностью и своевременностью их предоставления и оплаты.

9. 13. Содействие организации отдыха детей работников – членов Профсоюза в детских оздоровительных лагерях в период каникул.

9. 14. Участие в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и иных коллегиальных органов образовательного учреждения, деятельность которых затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9. 15. Осуществление профсоюзного контроля над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических сотрудников образовательного учреждения.

9. 16. Делегирование представителя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

9. 17. Представление отличившихся работников к профсоюзным наградам и осуществление ходатайств о награждении их государственными и отраслевыми наградами.

9. 18. Осуществление контроля над правильностью ведения и хранения трудовых книжек

работников, а также своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам педагогической аттестации работников и награждении их государственными и отраслевыми наградами.

9.19. Оказание материальной помощи работникам – членам Профсоюза в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.

9.20. Осуществление культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и поздравительной работы среди работников образовательного учреждения – членов Профсоюза, а также содействие организации корпоративных праздничных мероприятий.

9.21. Организация совместно с администрацией МКДОУ детский сад «Буратино» различных смотров, конкурсов, семинаров и других мероприятий, направленных на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранение его материальной базы, создание комфортно-деловых условий для работников, в том числе содействие поддержанию нормального морально-психологического климата в трудовом коллективе.

9.22. Представительство при необходимости интересов образовательного учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

9.23. Участие в акциях и митингах, проводимых под эгидой Профсоюза, в защиту обеспечения и улучшения условий и оплаты труда работников.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны договорились о том, что не допускаются 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.

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласно ст. 370 ТК РФ и ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.3. Работодатель принимает решения с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, в том числе рассматривает по согласованию с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусмотренных п. 1. 16 настоящего коллективного договора;
- иные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

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

10.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения отчётно-выборных и общих профсоюзных собраний, заседаний профсоюзного комитета и хранения документации, компьютерную и множительную технику, а также стенд для размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами

Профсоюза при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счёт Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определённом письменным договором между работником и профсоюзным комитетом.

10. 7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время их участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учёбу.

10. 8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету запрашиваемую информацию по любым вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и профессиональные интересы сотрудников труда, документы о социально-экономическом развитии образовательного учреждения, а также по мере необходимости личные дела и трудовые книжки работников, являющихся членами Профсоюза.

10. 9. Председатель первичной профсоюзной организации является по должности делегатом Конференции, членом следующих коллегиальных органов образовательного учреждения:

- комиссия по тарификации;
- комиссия по аттестации педагогических сотрудников;
- комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- комиссия по охране труда;
- комиссия по аттестации рабочих мест;
- комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иные коллегиальные органы образовательного учреждения, деятельность которых затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

10. 10. Члены профсоюзного комитета включаются по должности в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, педагогической аттестации, распределению стимулирующего фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и иных коллегиальных органов в соответствии с профилем возглавляемых ими комиссий первичной профсоюзной организации.

10. 11. Председатель первичной профсоюзной организации имеет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

10. 12. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации или членов профсоюзного комитета по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10. 13. Увольнение сотрудников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

XI. Работа с молодежью.

11. 1. В целях сохранения и развития потенциала образовательного учреждения, эффективного участия молодёжи в его работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых работников работодатель и профсоюзный комитет объявляют работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

11. 2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

11. 3. Работодатель гарантирует обязательное закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МКДОУ детский сад «Буратино».

11.4. Профсоюзный комитет совместно с администрацией образовательного учреждения разрабатывает критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг.

11.5. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемым комиссией образовательного учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учётом соответствия критериям осуществления наставничества и результатов его мониторинга.

11.6. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения педагогов, в том числе:

- объявление благодарности заведующей МКДОУ детский сад «Буратино» (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации ;
- награждение Почётной грамотой МКДОУ детский сад «Буратино» (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации ;
- представление к наградам вышестоящих органов управления образованием;
- представление к наградам вышестоящих органов Профсоюза.

ХII. Пожарная безопасность.

12.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности МКДОУ детский сад «Буратино» в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориального органа Государственного пожарного надзора МЧС России.

- обеспечивает МКДОУ нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников МКДОУ

- организует и проводит в МКДОУ изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций»

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы, усиливает воспитательную работу в коллективе.

- осуществляет систематические осмотры территории детского сада по обеспечению на ней пожароопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворе, на участке , прилегающих к зданию детского сада.

- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в детском саду.

12.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требованиями пожарной безопасности в МКДОУ, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре , первичных средств пожаротушения. состояние путей эвакуации людей.

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников и детей при возникновении пожара.

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность автоматических средств пожаротушения.

- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности, наличие приказов,

-совместно осуществляет меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты

12.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожара

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности

-совместно осуществляет меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты.

ХIII. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

13. 1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13. 2. Стороны осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываясь в результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива 2 раза в год.

13. 3. Стороны рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13. 4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

13. 7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Утвержден:

Протоколом общего собрания коллектива МКДОУ детский сад «Буратино» от 16 ноября 2015 года № 2



Прошито и пронумеровано
Варвара
д. ста(ов)
Заведующая МКДОУ детского сада «Юртинское»
Н. Давлова