

1. **Общие положения**
2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в му­ниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей».
3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (да­лее - ТК РФ) согласно ст. 41, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью оп­ределения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» (далее образовательная организация) 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 территориальным соглашениями. Сторона имеет право пролонгировать срок действия коллективного договора сроком не более 3 лет.
4. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 26».

Работники, в лице их представителя первичной профсоюзной организации.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
3. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
4. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень решений, при принятии которых учитывается мнение профсоюзной организации:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

1. 3) соглашение по охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6) перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7) перечень профессий работников МБДОУ «Детский сад № 26», подлежащих периодическому медицинскому осмотру;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

-по согласованию 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.

## II. Трудовой договор

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Положения об условиях труда и его оплаты, социальном, бытовом обслуживании работников образовательной организации, гарантии и льготы.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, определяемые сторонами.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в учреждении должен соответствовать штатному расписанию, какие-либо изменения устанавливаются только с письменного согласия работника.

2.7. Уменьшение или увеличение рабочего времени, возможно, только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

1. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. .По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) за исключением трудовой функции, согласно ст. 72, 74 ТК РФ. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.9.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.
2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификаций, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. 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.

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

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять центр занятости и профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.
3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательной организации.

4.5. Стороны договорились, что:

* + 1. Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста за два года до пенсии, проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
    2. 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.
    3. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации, в связи с сокращением численности или штата.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда ст.92 ТК РФ.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником, и работодателем;

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.7. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии. Если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннею трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, ст.334 ТК РФ, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ:

- педагогическим работникам – 42+8 к/д;

- учитель-логопед – 56+8 к/д;

- педагог-психолог – 42+8 к/д;

- инструктор по физической культуре- 42+8 к/д;

- музыкальный руководитель - 42+8 к/д;

- МОП- 28+8 к/д;

5.11.1.Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основании результатов специальной оценки условий труда) в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.11.2. «Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников (заместителя заведующего по ВОР, старшего воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, воспитателя, педагога-психолога, педагога дополнительного образования детей), работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках»)».

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом образовательной организации.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

5.14. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника (продолжительность определяется соглашением между работником и работодателем):

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня, (детей – 2 дня);

5.15. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ачинска, утвержденным Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата работников, руководителей образовательных организаций, их заместителей включает в себя: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей». (Приложение № 02 к коллективному договору).

6.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с приложением к коллективному договору «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей».

6.4. При переходе на систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

6.5. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 18 числа текущего месяца, за вторую 3 числа следующего месяца.

6.6. Изменение оплаты труда и окладов (должностных окладов) размеров ставок заработной производится:

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

- при наступлении у работника права на изменение окладов (должностных окладов) оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Наполняемость групп, установленная с учётом санитарных правил и норм для воспитателей и младших воспитателей, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю и младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы.

6.7.1. Размер такой доплаты определяется на основании анализа посещаемости за предыдущий месяц в соответствии с Положением об оплате труда для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей».

6.7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник учреждения имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ.

6.7.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2\3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2\3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанного, пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается, ст.157 ТК РФ.

6.7.4. За работу с тяжелыми и вредными условиями труда установить доплату в соответствии со статьей 147 ТК РФ, положением об оплате труда для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 26 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей». Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 06 к коллективному договору).

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
2. По основному месту работы командировочные расходы оплачиваются педагогическим работникам на период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.
3. Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем установления в организации квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.
4. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников.
5. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.
6. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 219 ТК РФ.

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.

1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства согласно смете (из краевых субвенций и городского бюджета), приложение № 03 к коллективному договору.

8.3.Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

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

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

1. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.
2. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 04 к коллективному договору), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 05 к коллективному договору).
3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно ст. 220 ТК РФ.

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, на время устранения такой опасности оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

8.11. Иметь инструкции по охране труда на каждом рабочем месте согласованные с профкомом согласно ст. 212 ТК РФ.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в детском саду комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно ст. 214 ТК РФ (приложение № 07 к коллективному договору).

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации;

- проводить работу по оздоровлению детей работников образовательной организации.

- информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18 . Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения об данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;

8.19. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его личного письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

При заключении трудового договора  все сотрудники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (ст.69 ТК РФ, приложение № 07).

Периодическому ежегодному медицинскому осмотру подлежат все сотрудники (ст.213 ТК РФ, приложение 07). Не прошедшие периодический медицинский осмотр, а так же психиатрическое освидетельствование (1 раз в 5 лет) сотрудники, отстраняются от работы, либо не допускаются до работы (ст.76 ТК РФ).

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.
3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом предварительного согласия профкома.
5. Работодатель согласно ст. 377 ТК РФ предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.
6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374,376 ТК РФ.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

1. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
2. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза,
3. по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
4. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
5. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
6. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТКРФ);
7. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
8. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
9. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
10. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
11. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТКРФ);
12. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
13. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
14. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
15. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
16. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
17. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
18. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
19. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТКРФ);

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

**X. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

* 1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах» их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. 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.
3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

10.10.Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

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

10.13. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, предусмотренных положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

**XI. Пожарная безопасность**

1. При работе в ДОУ по противопожарной безопасности учитывать Постановление Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012г № 390 "О противопожарном режиме", Правила противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012г № 390, ФЗ № от 22.07.2008г "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

**Работодатель обязуется:**

**-** назначить лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности;

**-** обеспечить наличие табличек с номером телефона для вызова пожарной охраны;

- обеспечить наличие плана эвакуации людей при пожаре;

-обеспечивать наличие инструкции о действиях персонала при эвакуации людей при пожаре, а также проведение не реже 1 раза в полугодие практических тренировок лиц, осуществляющих свою деятельность в ДОУ;

- обеспечивать выполнение требований, предусмотренных статьей 6 ФЗ "Об ограничении курения табака";

- обеспечивать при проведении массовых мероприятий (утренники) осмотр помещений перед началом мероприятия в целях определения их готовности в части соблюдения мер пожарной безопасности; дежурство ответственных лиц в зале;

- обеспечивать исправное состояние знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы;

- укомплектовать ДОУ первичными средствами пожаротушения;

- установить противопожарную сигнализацию;

- обеспечивать огнезащиту деревянных конструкций;

- обеспечивать наличие нормативно – правовых актов по организации пожарной безопасности;

- обеспечивать соблюдение работниками ДОУ требований правил и инструкций по пожарной безопасности;

- разработать и утвердить инструкции по пожарной безопасности;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУ инструктаж по соблюдению мер пожарной безопасности, особенно в ЧС;

- производить ежеквартальную проверку первичных средств пожаротушения;

- проводить с работниками ДОУ внеплановый инструктаж по пожарной безопасности после очередного отпуска и перерыва в работе более 30 дней;

- на объекте приказом определить лицо, ответственное за приобретение, ремонт, сохранность и готовность к действию первичных средств пожаротушения.

11.1. Работник ДОУ в области пожарной безопасности обязан:

На основании ФЗ № -87 от 10.07.2001г "Об ограничении курения табака и распития спиртных напитков на рабочем месте" работник обязан соблюдать приказ заведующего № 42-а от 05.03.2012г "О запрете курения и употребления алкоголя на территории ДОУ".

- соблюдать требования пожарной безопасности, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по пожарной безопасности;

- соблюдать правила эксплуатации электрооборудования;

- проходить инструктаж по пожарной безопасности (при поступлении на работу и в течение трудовой деятельности);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

11.2. Профком обязуется:

- подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по обеспечению пожарной безопасности в ДОУ;

**XII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию города.
   1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
   2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение месяца.
   3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
   4. 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.
   5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
   6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
   7. По общему согласованию сторон, письменному предложению, коллективный договор может быть пролонгирован на новый срок, если нет существенных изменений и поправок.

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

№ 01 Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад № 26»

№ 02 Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 26»

№ 03 Соглашение по охране труда на 2020г.

№ 04 Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других индивидуальных средств защиты.

№ 05 Перечень профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

№ 06 Перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

№ 07 Перечень профессий работников МБДОУ «Детский сад № 26», подлежащих периодическому медицинскому осмотру, согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ № 302Н от 12.04.2011г.

