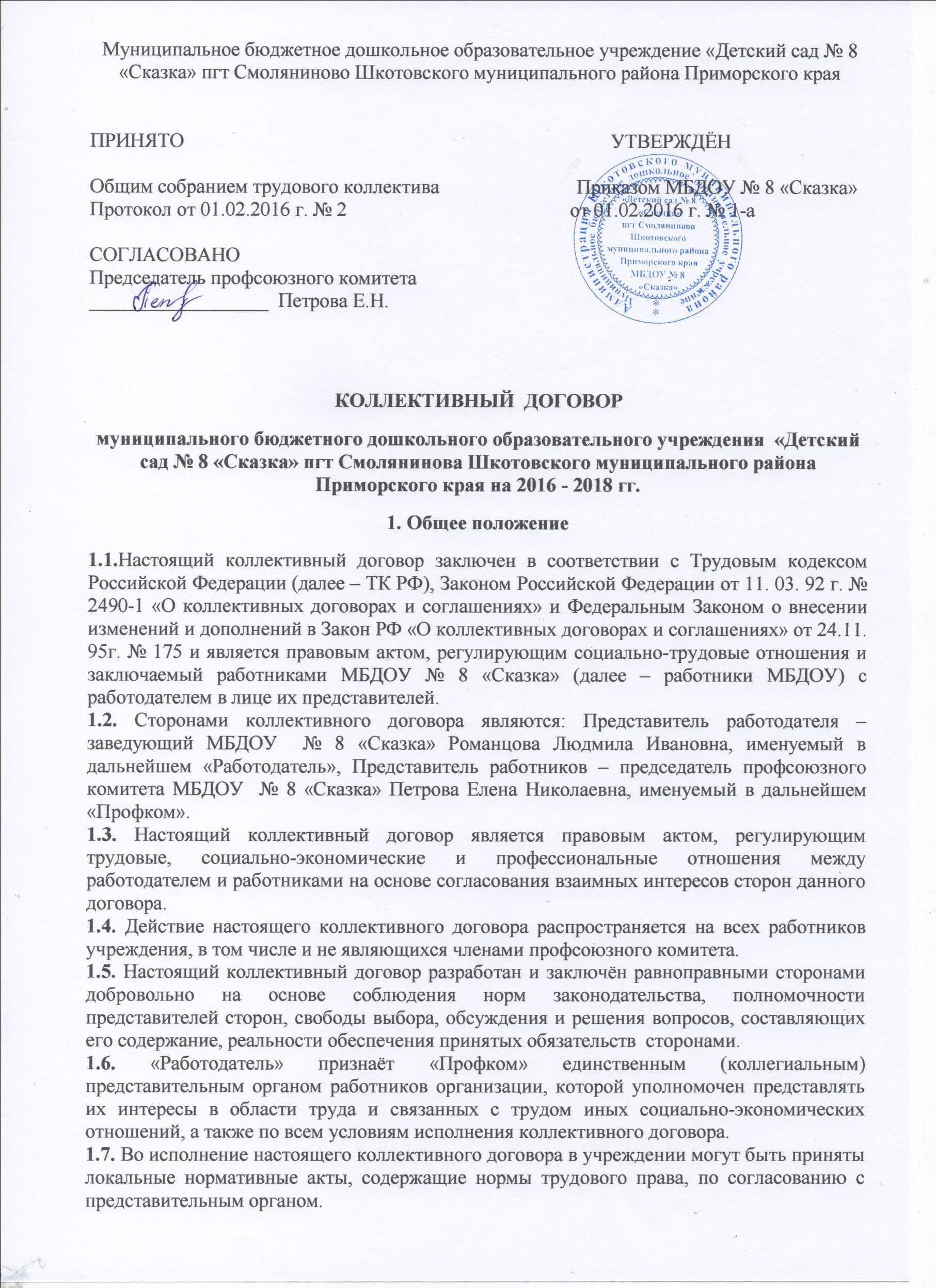
****

**2. Трудовые отношения**

**2.1.**Трудовые отношения в МБДОУ № «Сказка» регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения.

**2.2.** Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). (ст. 68 ТК РФ)

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

**2.4**. Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивший трудовой договор;

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);

-трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, оплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

**2.5.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 Трудового кодекса):

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

- Документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу.

- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- ИНН (идентификационный номер налогоплательщика).

**-** Справку об отсутствия (наличии) судимости.

**2.6.** При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- Устав муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 8 «Сказка» пгт Смоляниново Шкотовского муниципального района Приморского края.

-Правила внутреннего трудового распорядка;

- Должностная инструкция;

- Коллективный договор;

- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;

- Иные локальные акты.

**2.7.** Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев, Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст.70 ТК РФ)

**2.8.** Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

**2.9.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

**2.10.** Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

**2.11.** Трудовые договора могут заключаться:

- На неопределённый срок;

- На определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ)

**2.12.** Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ)

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

**3.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.**

**3.1.** Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

**3.2.** Администрация МБДОУ № 8 «Сказка» имеет право на приём на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

**3.3.** Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении Положением о критериях оценки качества выполненных работ работниками МБДОУ № 8 «Сказка».

**3.4.** Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников Учреждения применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников в МБДОУ.

**3.5.** Администрация обязана согласовывать с трудовым коллективом МБДОУ, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

**3.6.** Администрация обязана информировать трудовой коллектив:

**\*** о перспективах развития МБДОУ № 8 «Сказка»;

\* об изменениях структуры, штатах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения;

**4.Рабочее время и время отдыха.**

**4.1.** В МБДОУ пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

**4.2.** Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов.

-- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

-- сторожа, согласно графика работы.

**4.3.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.(ст.95 ТК РФ).

**4.4.** Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего Учреждением при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующего МБДОУ № 8 «Сказка».

**4.5.** Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День Защитника Отечества;

8 Марта – Международный женский день;

1 Мая – Праздник весны и труда;

9 Мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства

**4.6**. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи. (cт.112 ТК РФ )

**4.7.** Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

**4.8.** Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

- Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

**4.9.** Педагогическим работникам, инструктору по физическому воспитанию, музыкальному руководителю предоставляется удлинённый основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю – логопеду 56 календарных дней, дополнительный 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

* Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. **(ст. 124. ТК РФ)**
* По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
* Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда **(ст. 125.ТК РФ)**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* Родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* Работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
* В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. **(ст. 128. ТК РФ)**

**4.10.** Работникам Учреждения, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования предоставляет прохождения промежуточной аттестации.

**5. Оплата труда.**

**5.1.** Оплата труда работников МБДОУ № 8 «Сказка» производится в соответствии со штатным расписанием, Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждений «Детский сад № 8 «Сказка» пгт Смоляниново Шкотовского муниципального района Приморского края.

**5.2.**Заработная плата работников Учреждения включает в себя должностной оклад, повышающий коэффициент к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**5.3**. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**5.4**. Заработная плата (оплата труда) работников МБДОУ № 8 «Сказка» (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**5.5**. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

**5.6**. Оплата труда работников МБДОУ № 8 «Сказка», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**5.7**. Заработная плата работников МБДОУ № 8 «Сказка» зависит от сложности, количества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается, не превышая утверждаемых ежегодно лимитов на оплату труда работникам учреждений.

**5.8**. Заработная плата работников подлежит индексации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**5.9**. Система оплаты труда работников включает в себя оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

**5.10**. Порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБДОУ № 8 «Сказка», включает в себя:

* размеры окладов работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
* повышающие коэффициенты к окладам;
* порядок и условия выплат компенсационного характера;
* порядок и условия выплат стимулирующего характера;
* порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров;
* порядок формирования фонда оплаты труда;
* другие вопросы оплаты труда.

**5.11**. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* настоящего Положения;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**5.12**. Руководитель МБДОУ в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат определяют размеры стимулирующих выплат в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников.

**5.13**. Размеры окладов работников МБДОУ № 8 «Сказка» устанавливаются Руководителями учреждений по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**5.14**. Размеры окладов работников МБДОУ № 8 «Сказка» по должностям учебно-вспомогательного и педагогического персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**5.15**. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за выслугу лет.

Размеры повышающего коэффициента:

при наличии высшей категории – 0,2;

при наличии первой категории – 0,1;

при наличии второй категории – 0,05.

**5.16**. К окладам работников МБДОУ № 8 «Сказка», установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет – 0,1;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,2;

свыше 15 лет – 0,3.

**5.17**. Повышающие коэффициенты за выслугу лет и наличие квалификационной категории образуют новый оклад.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 421-ФЗ.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 30 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

**5.18**. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466

**5.19**. В соответствии со ст.423 Трудового Кодекса РФ:

Медицинским работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, шеф-повару и повару 7 календарных дней (постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22).

**5.20**. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы.

**5.21**. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам производится ежемесячная денежная выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата устанавливается на срок, не превышающий I квартал и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

- За наличие отраслевых наград Министерства образования и науки Российской Федерации, государственных наград и ученых степеней в сфере образования к окладам образовательных учреждений (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), применяется коэффициент:

работникам, имеющим Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10;

работникам, имеющим нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ученую степень кандидата наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 0,15;

работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации», ученую степень доктора наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 0,20.

**5.22 .**Выплаты при выполнении работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 ТК РФ. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

**5.23.** Сроки выплаты заработной платы: аванс – 25 числа текущего месяца, остаток денежного содержания – 10 числа следующего месяца.

**6. Гарантия занятости.**

**Работодатель обязуется:** обеспечить занятость работников в соответствие с их профессией, квалификацией и должностью;

**6.1**. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме :

**6.2**. Сообщить об этом выборному органу профсоюзной организации не позднее чем за два 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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

**7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.**

**7.1.** Работодатель обеспечивает самостоятельное повышение квалификации работников МБДОУ № 8 «Сказка» 1 раз в три-пять лет через систему ПК ИРО г. Владивостока.

**7.2.** Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри МБДОУ.

**7.3**.При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**7.4**. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации в целях установления им первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

**8. Охрана труда и техника безопасности.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

**8.1.** выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

**8.2.** провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в детском саду;

**8.3.** обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в детском саду;

**8.4**. для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

**8.5.** обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

**8.6.** осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

**8.7**. выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей**;** в случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец.обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость; выдачасмывающих и обезвреживающих средств.

**8.8.** предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

**8.9.** организовать контроль за состоянием условий и охраны труда за выполнением соглашения по охране труда;

**8.10.** обеспечить наличие в детском саду нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте) за счет учреждения;

8**.11.** организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников детского сада за счет средств работодателя.

**8.12**. сохранять за сотрудником его место работы (должность) и средний заработок на время приостановления деятельности органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны труда не по вине работника;

**8.13**. проводить своевременное расследование несчастных случаев и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством;

**8.14.** предоставить сотруднику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения администрацией детского сада нормативных требований по охране труда, либо оплатить простой в размере среднего заработка;

**8.15.** обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ;

**8.16.** создать в детском саду комитет (комиссию) по охране труда, в состав которого на паритетной основе входят члены профкома; организовать его работу по охране труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 № 413;

**8.17**. совместно с профкомом осуществлять контроль за состоянием условий по охране труда и выполнением соответствующего соглашения в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

**9.** Профсоюзный комитет МБДОУ обязуется:

**9.1**. защищать права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

**9.2**. осуществлять поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;

**9.3**. контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

**9.4**. сотрудничать с администрацией МБДОУ в рамках социального партнерства;

**9.5**. избрать уполномоченного по охране труда и провести его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования;

**9.6**. регулярно обсуждать на заседаниях работу администрации МБДОУ по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

**10.** Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда , в том числе:

**10.1.** правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

**10.2**. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

**10.3.** немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

**10.4.** проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**11.1. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

**11.1**. 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.

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

**11.3**. Работодатель принимает решения с учетом:

- мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 372, 373 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;

- мотивированного мнения профкома, предусмотренных законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ) и настоящим коллективным договором

- согласия с профкомом;

- согласованием с профкомом.

**11.4.** Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

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

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки утверждение расписания  занятий (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

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

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);

- изменение существенных условий труда.

**11.5**. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**11.6**. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**11.7**. Согласование представляет собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

**11.8**. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

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

**11.10**. Председатель первичной профсоюзной организации включается в состав наблюдательного совета учреждения.

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

**11.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

**11.2.1.** В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

**11.2.2.** Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм…

**11.2.3.** Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

**11.2.4.** Содействовать работодателю (руководителю учреждения) в проведении мероприятий по подготовке Учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

**11.2.5**. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

**11.2.6.** Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

**11.2.7.** Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

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

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

**12. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников**

**12.1**. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

**12.2**. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год диспансеризации.

**13. Разрешение трудовых споров**

**13.1**. Индивидуальные трудовые споры возникают между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

**13.2**. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в учреждении.

**13.3**. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании большинством голосов членов данного коллектива и в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

**13.4**. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

**14. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон**

**14**. Стороны договорились, что:

**14.1**. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

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

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

**14.4**. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

**15. Заключительные положения.**

**15.1.**Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами на три года.

**15.2.** Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока.

**15.3.** По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законодательством РФ для его заключения.

**15.4.** Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведён «Работодателем» до каждого из работников в течении 10 дней (календарных) после его подписания. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

**15.5.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её: при необходимости требует от администрации проведения экспертизы, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

**15.6.** За неисполнением настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.

**15.7.** Настоящий договор направляется «Работодателем» на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его уведомительной регистрации.