

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Стр.

1. Общие положения ……………………………………………………....
2. Трудовые отношения……………………………………………………
3. Рабочее время и время отдыха …………………………………………
4. Оплата и нормирование труда …………………………………………
5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости…
6. Охрана труда …………………………………………………………….
7. Социальные гарантии и льготы ………………………………………...
8. Социальное, медицинское и пенсионное страхование ……………….
9. Работа с молодежью
10. Гарантии деятельности профсоюза ……………………………………
11. Заключительные положения …………………………………………...

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад №5 «Звездочка» и устанавливающим взаимные обязательства

между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Договора являются:

работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя и. о. заведующий МБДОУ детский сад №5 «Звездочка» Ляликова Татьяна Николаевна, именуемый в дальнейшем – Работодатель, и работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Колобухиной Елены Евгеньевны, именуемые в дальнейшем – Работник.

**1.2.** Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

**1.3.** Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников (далее – Профсоюз).

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, соглашениям и Договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором недействительны и не подлежат применению.

Учёт мнения (согласование) Профсоюза производится сторонами по правилам статьи 372 ТК РФ.

**1.4.** Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

**1.5.** Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с даты подписания его сторонами*,* стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**2.1.** Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора (эффективным контрактом) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, в соответствии со ст. 57, 58, 59, 67 ТК РФ.

**2.2.** При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации (Положением о ней), Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

**2.3.** Трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор, может заключаться только в случаях, определённых трудовым законодательством.

**2.4.** Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

**2.5.** Работник имеет право заключать трудовые договоры (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ).

**2.6.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

**2.6.** В трудовой договор (эффективный контракт) в обязательном порядке включаются сведения, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

**2.7.** Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. В течение трех дней издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним Работника под подпись (ст. 68 ТК РФ).

**2.8.** Прекращать Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения Трудового договора (эффективного контракта) с педагогическими работниками является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (336 ТК РФ).

**2.9.** Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- и других случаях, определенных ст. 76 ТК РФ.

**2.10.** Если при заключении Трудового договора (эффективного контракта) в него не были включены какие – либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания Трудового договора (эффективного контракта) незаключенным или его расторжения. Трудовой договор (эффективный контракт) должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст Трудового договора (эффективного контракта), а недостающие условия определяются приложением к Трудовому договору (эффективному контракту) либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью Трудового договора (эффективного контракта).

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**3.1.** Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждаемыми по согласованию с Профсоюзом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

**3.2.** Устанавливать продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями:

- нормальную продолжительность рабочего времени для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, учебно- вспомогательного персонала, рабочих – 40 часов в неделю (8 часов 00 мин. в день);

- сокращенную продолжительность рабочего времени для:

* педагогических Работников - не более 36 часов в неделю (7 часов 12 мин. в день) (ст. 333 ТК РФ);
* Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
* Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
* Работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
* Работников условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, 93, 94 ТК РФ.

**3.3.** Работники в случаях, определённых статьей 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год.

**3.4.** Уменьшать продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час (ст. 95 ТК РФ).

**3.5.** Предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ);

**3.6.** Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

**3.7.** Предоставлять педагогическим Работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

**3.8.**Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков составляется Работодателем на основании пожеланий работников с учётом необходимости поддержания нормального режима работы организации.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

**3.9.** Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- в возрасте до 18 лет;

- другие работники, в случаях, предусмотренных законодательством.

**3.10.** Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

**3.11.** Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 116, 117 ТК РФ) – согласно приложению №1;

- Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 116, 119 ТК РФ).

**3.12.** Предоставлять педагогическим Работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

**3.13.** Обеспечить гарантии при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков следующим категориям Работников:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

**3.14.** Предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск 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);

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

**3.15.** Предоставлять оплачиваемые отпуска Работникам ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По согласованию 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 (ст.122 ТК РФ).

**3.16.** Производить:

- продление ил перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок с учетом пожеланий Работника, в случаях:

* временной нетрудоспособности Работника;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

- разделение на части ежегодного оплачиваемого отпуска по согласованию между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- отзыв Работника из отпуска 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 на 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.

**3.17.** Отпуск Работника не должен совпадать по продолжительности с выходными днями. В него должен входить хотя бы один рабочий день (письмо Минтруда от 07.12.218 №14-2/ООГ-0754).

**3.18.** Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

**3.19.** Производить оплату дополнительных оплачиваемых отпусков в пределах фонда оплаты труда.

**3.20.** Предпенсионерам и пенсионерам для прохождения диспансеризации предоставляются два рабочих дня один раз в год (ч.3 ст. 185.1 ТК РФ), их можно брать в разные даты по согласованию с Работодателем.

**3.21.** Работникам в возрасте от 40 лет для ежегодной диспансеризации предоставляется один рабочий день в год. Исключение составляют предпенсионеры и пенсионеры (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

**3.22.** Для прохождения диспансеризации Работникам в возрасте до 40 лет предоставляется рабочий день один раз в три года (ч. 1, 2 ст. 185.1 ТК РФ). При необходимости дополнительный день может быть предоставлен Работнику на условиях ст. 128 ТК РФ (Письмо Минтруда России от 04.08.2020 N МН-5/7147).

**3.23.** Рабочий день (дни) для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего заработка. Средний заработок рассчитайте в порядке, предусмотренном Положением о средней заработной плате. Также на этот период необходимо за сотрудником сохраняется его место работы (ч. 1 - 3 ст. 185.1 ТК РФ).

**4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**4.1.** Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников.

**4.2.** Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 5 числа каждого месяца - аванс и 20 числа - окончательный расчёт за предыдущий месяц работы.

**4.3.** При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты.

**4.4.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

**4.5.** В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты, предусмотренные Положением о порядке и условиях оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №5 «Звездочка» в пределах фонда оплаты труда:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за выполнение ответственных и особо ответственных работ;

- доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за квалификационную категорию;

- доплата за работу в выходные, праздничные дни.

**4.6.** Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации в пределах фонда оплаты труда.

Устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- персональная поощрительная выплата;

- надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- единовременная поощрительная выплата (к профессиональному празднику – Дню воспитателя и всех дошкольных работников и в связи с юбилейными датами – 50, 55, 60 лет.

- поощрительная выплата за высокие результаты работы.

**4.7.** Все виды стимулирующих выплатпроизводятся в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования и установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «Звездочка».

**4.8.** Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при проведении специальной оценки условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их введения.

**4.9.** Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.136 ТК РФ).

**4.10.** Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ

**4.11.** Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме перечисление страховых взносов и других обязательных платежей.

**4.12.** Индексация заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

**5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**5.1.** В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

1) укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями;

2) создавать условия для профессионального роста работников путём создания системы подготовки кадров, обеспечивающей возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности;

3) разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение их в качестве наставников для молодёжи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

**5.2.** При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется 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, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 186 ТК РФ).

**5.3.** Для Работников, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

**5.4.** Обеспечивать Работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

**5.5.** Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

**5.6.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 и 8 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзом.

**5.7.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в службу занятости и Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации, может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет службе занятости и Профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

**5.8.**  Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

**5.9.** При сокращении численности или штата работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством, не допускается увольнение:

- двух работников из одной семьи одновременно;

- одиноких родителей (опекунов), воспитывающих детей до 18 лет;

- выпускников образовательных учреждений профессионального образования в первый год после обучения в связи;

**5.10**. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, установленному законодательством, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, при равной квалификации и производительности труда имеют следующие Работники:

- предпенсионного возраста;

- проработавшие на предприятии свыше 25 лет;

- имеющие 2 и более детей до 18 летнего возраста;

- первоочередники на улучшение жилищных условий;

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

**5.11.** О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

**5.12.** При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предложить работнику вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях.

При расширении производства, появлении вакансий приоритетным правом приёма на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

**6. ОХРАНА ТРУДА**

**Стороны обязуются:**

**6.1.** Обеспечивать эффективное функционирование системы управления охраной труда.

**6.2.** Осуществлять через комиссию по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза проверки соблюдения установленных требований по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных Договором и Соглашением об охране труда, а также информировать работников о результатах этих проверок.

**6.3.** Обеспечивать необходимые условия для эффективной работы комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза.

**6.4.** Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

**6.5.** Постоянно анализировать условия охраны труда работников и вырабатывать меры по их улучшению.

**6.6.** Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, комиссии по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение №2), состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**Работодатель обязуется:**

**6.7.** Обеспечить право Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

**6.8.** Выделять средства на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг (ст.226 ТК РФ).

**6.9.** Выполнять в полном объёме и в установленные сроки мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

**6.10.** Обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ):

**-** безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- применение мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения ПК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

**6.11.** Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, а также информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

**6.12.** Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

**6.13.** Обеспечивать всех работников по профессиям и видам работ инструкциями по охране труда.

**6.14.** Организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

**6.15.** Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

**6.16.** Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов по охране труда на рабочих местах;

**6.17.** Обеспечивать в установленном порядке:

- обучение работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение инструктажей по охране труда;

- обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

**6.18.** Выдавать работникам за счёт Работодателя сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, за счёт средств организации;

**6.19.** Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);

- сокращенный рабочий день по Перечню профессий работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

**6.20.** Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

**6.21.** Обеспечивать температурный режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами.

**ПК обязуется:**

**6.22.** Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**6.23.** Осуществлять контроль соблюдения законодательства по охране труда женщин и молодежи (подростков).

**6.24.** Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

**6.25.** Проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

**6.26.** Предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

**Работники обязуются:**

**6.27.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

**6.28.** Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

**6.29.** Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

**6.30.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**Работодатель обязуется:**

**7.1.** Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

**Стороны договорились:**

**7.2.** Содействовать выделению для детей Работников учреждения:

- мест в детских дошкольных учреждениях.

- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий в ДОУ;

**7.3.** Осуществлять учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий.

**7.4.** В целях социальной защищенности Работников учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование Работников учреждения:

- к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами, за высокие результаты работы, по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать Работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о порядке и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 5 «Звездочка».

**7.5.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

**8.СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

**Работодатель обязуется:**

**8.1.** Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

**8.2.** Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.

**8.3.** Своевременно оформлять страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования при заключении Трудового договора (эффективного контракта) с Работником, поступающим на работу впервые (ст.65 ТК).

**ПК обязуется:**

**8.4.** Обеспечить контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК).

**8.5.** Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды.

**9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ**

**9.1.** Молодым работником считается работник в возрасте до 35 лет включительно. Молодая семья - это семья, возраст каждого из супругов в которой не превышает 35 лет, либо неполная семья, состоящая из одного молодого родителя, возраст которого не превышает 35 лет, и одного и более детей.

**9.2.** В целях привлечения в организацию молодёжи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты

**Работодатель обязуется:**

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы, не переводить на другое место работы без согласия работника;

- создать методическое объединение (МО) по работе с молодёжью, и разработать комплексную программу по работе с молодёжью;

- создавать условия для профессионального роста молодых работников, для освоения новых профессий и повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

- способствовать карьерному росту молодых работников.

**10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

**ПК:**

**10.1.** Представляет и защищает права и интересы Работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ.

**10.2.** Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, выполнением условий Коллективного договора, соглашений.

**10.3.** Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**Стороны договорились:**

**10.4.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, труда и отдыха, оказания материальной помощи.

**10.5.**  Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»;

**10.6.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

**Работодатель обязуется:**

**10.7.** Соблюдать права и гарантии деятельности представительного органа - ПК в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

**10.8.** Согласовывать с председателем ПК фонды материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку Работников.

Предоставлять председателю ПК информацию и разъяснения по вопросам финансирования, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, стимулирующих, компенсационных, социальных выплат, премий, материальной помощи и другим социально-трудовым вопросам.

**10.9.** Работодатель предоставляется Профсоюзу бесплатно:

- необходимые помещения со всем оборудование, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

**-** телефон № 84823551355, возможность пользования электронной и факсимильной связью;

- оргтехнику для выполнения копировальных, множительных и переплётных работ;

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

**10.10.** Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников.

**ПК обязуется:**

**10.11.** Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**10.13.** Содействовать реализации областного Соглашения и настоящего Коллективного договора.

**10.14.** Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

**10.15.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

**10.16.** Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, содействовать выполнению мероприятий по улучшению условий охраны труда.

**10.17.** Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 5 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированный ответ.

**10.18.** Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение.

**11.** **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**11.1**. Контроль за выполнением Договора в согласованных порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**11.2.** Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

**11.3.** Ежеквартально стороны информируют работников о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) Работников учреждения.

**11.4.** В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые или территориальные соглашения будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях в Коллективный договор, не ухудшающих положение работников.

**11.5.** Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания Коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации (статья 50 ТК РФ).

**11.6.** В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области в том же порядке, что и коллективный договор.

**11.7.** В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не проводить забастовки.

**11.8.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

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 трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**11.9.** Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.