

Принят на Общем собрании работников
МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №6
г. Шебекино Белгородской области
Протокол от «30» марта 2022г. №2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка – детский сад №6
города Шебекино Белгородской области»
на 2022-2025 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работодателя:

Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский
сад №6 города Шебекино
Белгородской области»

 **Тарасова Л.Д.**

(подпись)

М.П.



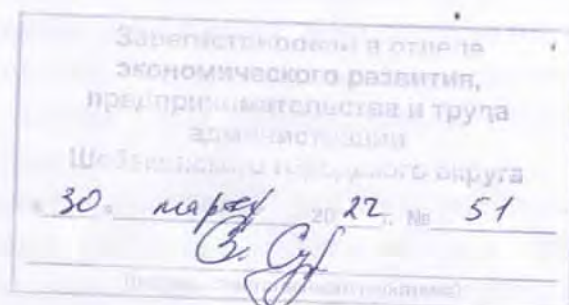
СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития
ребенка – детский сад №6
города Шебекино
Белгородской области»

 **Болдеску Е.А.**

(подпись)



г. Шебекино

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребёнка – детский сад №6 города Шебекино Белгородской области» (далее – МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 6 г. Шебекино»), в лице заведующего Тарасовой Лидии Дмитриевны – (далее работодатель), работниками ДОУ, и выборным органом – первичной профсоюзной организации МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино Белгородской области» (далее - профсоюзная организация), представляющего интересы работников, в лице председателя профсоюзной организации Болдеску Елены Александровны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» и устанавливает взаимные обязательства в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Основой для утверждения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трёхстороннее соглашение между правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2022 годы № 43 от 17 декабря 2019 г. (с изменениями от 21.06.2021г.)
- Устав МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино»;
- иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством в Российской Федерации взаимные обязательства работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» и работодателя по защите своих социально трудовых прав и профессиональных интересов и преимущественно дополнительные, по сравнению с установленными законами, социально-экономические, правовые, профессиональные гарантии, льготы для работников, а также создание более благоприятных условий труда.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», членов профсоюзной организации и иных работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», которые

уполномочили профсоюзную организацию разработать и заключить от имени работников, принятых в МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» после введения в действие коллективного договора.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию полноправным представителем работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», по всем условиям коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», переизбрания председателя профсоюзной организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Любая из сторон коллективного договора вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. При ликвидации МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. Пересмотр обязательств по коллективному договору не может ухудшать и приводить к снижению социально – экономического положения работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель применяет порядок согласования с профсоюзной организацией:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда (с приложениями);
- Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», (руководящих, педагогических работников, обслуживающего персонала);
- Режим работы;
- Иные локальные нормативные акты.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.3. Особенности регулирования трудовых отношений работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», определяются действующим законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

2.5. Работодатель и работники МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

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

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

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

2.9 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.10. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организациях предоставляется только в том случае, если педагогические работники МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны в случае:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

– временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

2.14. Изменение существенных условий трудового договора допускается в порядке действующего законодательства Российской Федерации в связи с изменением организационных, технологических процессов (изменение образовательных программ,) без изменения трудовой функции.

2.15. Прекращение трудового договора с работником МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

2.16. Работодатель обязан:

- Уведомлять работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников ДОУ 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).

2.17. Профсоюзная организация обязана:

2.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде Российской Федерации при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино»;

2.17.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино»;

2.17.3. Обеспечивать защиту трудовых прав работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в суде, в организациях по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с нарушением трудовых прав.

2.18. **Увольнение работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино»** по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.18.1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. (ст. 180 ТК РФ)

2.19. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 6 г. Шебекино» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.19.2. Высвобождаемым работникам МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

Работодатель обязан:

3.2. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» (в разрезе специальности).

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» не реже чем один раз в три года.

3.2.2. В случае направления работника МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» для повышения квалификации сохранять, за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) или 25 часов при работе на группах компенсирующей направленности, учитель логопед - 20 часов, музыкальный руководитель - 24 часа, педагог-психолог - 36 часов в неделю, инструктор по физической культуре - 30 часов, учитель-дефектолог – 20 часов.

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.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- при работе менее чем на 1,0 ставку

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных данной статьёй.

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

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.9 Работодатель обязан:

4.9.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- - работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей инвалидов в возрасте до 16 лет – до 14 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- смерть близких родственников – до 3 дней.

4.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.10. Общим выходным днём является суббота и воскресенье.

4.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.12. Предоставлять возможность обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

4.13. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы. (ст.260 ТК РФ)

4.14. Одному из родителей (законному представителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст.262.1 ТК РФ).

4.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ).

4.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

4.18. Работникам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходивших в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения ежегодный очередной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время (ст.15 ФЗ №1244-1) ред. от 06.12.2021, с изм. от 23.12.2021)).

5. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда (НСОТ) по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из базового должностного оклада с применением стимулирующих и компенсационных выплат. Постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014г. №134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования».

5.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным из базового должностного оклада с применением стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ в безналичной форме два раза в месяц (25-го числа за первую половину и окончательный расчёт – 10-го числа следующего месяца путем перечисления на банковскую карту). Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении

реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- базовый должностной оклад с применением стимулирующих и компенсационных выплат;
- гарантированные надбавки;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положением о премировании работников.

5.6. Изменение размеров базовых окладов педагогических работников (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – с даты вынесения решения аттестационной комиссией;
- при наступлении у работника права на изменение заработной платы (должностного оклада) 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 с даты получения документа на получение права увеличения базового оклада.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

6.1. Работодатель обязан:

6.1.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

6.7.2 Обеспечивать соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом, настоящими Правилами внутреннего труда распорядка, требований тарифно-квалификационных характеристик, должностных инструкций;

6.7.3 Правильно организовать труд работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за ними определённое место работы, предоставить исправное оборудование, создать здоровые и безопасные условия труда;

6.7.4 Осуществлять контроль за соблюдением работниками трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы учреждения

своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение профсоюзного комитета;

6.7.5 Сотрудника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству;

6.7.6 Создавать условия для систематического повышения работниками МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» деловой квалификации, профессионального мастерства, совмещения работы с обучением в учебных заведениях, проводить в установленные сроки аттестацию педагогического персонала;

6.7.7 Принимать меры к своевременному обеспечению МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» необходимым оборудованием, методическим пособием, хозяйственным инвентарём;

6.7.8 Соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;

6.7.9 Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ;

6.7.10 Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», поддерживать и поощрять лучших работников;

6.7.11 Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников;

6.7.12 Своевременно предоставлять отпуск работникам в соответствии с утвержденным графиком на следующий год;

6.7.13 Обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников и работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», предупреждение их заболеваемости, травматизма, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

6.7.14 Обеспечивать сохранность имущества МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», сотрудников и воспитанников;

6.7.15 Организовывать горячее питание воспитанников и сотрудников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино»;

6.7.16 Выдавать заработную плату в установленные сроки, обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;

6.7.17 Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», в полной мере используя общие собрания коллектива, различные формы общественного самоуправления, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

6.8 Работники Учреждения обязаны:

6.8.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать Положение о профессиональной этике МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

6.8.2. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.

6.8.3. О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать руководителю структурного подразделения.

6.8.4. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

6.8.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

6.8.6. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

6.8.7. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;

6.8.8. Соблюдать этические нормы поведения на работе, быть внимательными и вежливыми с членами коллектива учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;

6.8.9. Сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;

6.8.10. Качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

6.8.11. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

6.8.12. Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

6.8.13. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.

6.9. Педагогические работники обязаны:

6.9.1. Осуществлять свою деятельность на высоком уровне, обеспечивать в полном объеме в соответствии с утвержденной рабочей программой.

6.9.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать профессиональной этике.

- 6.9.3. Уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений.
- 6.9.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.
- 6.9.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающиеся высокое качество образования формы, методы и воспитания.
- 6.9.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.
- 6.9.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.
- 6.9.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности, категорию, в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 6.9.9. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
- 6.9.10. Проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда.
- 6.9.11. Соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.
- 6.9.12. Педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- 6.9.13. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической адаптации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для адаптации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим конституцию РФ.
- 6.9.14. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.
- 6.9.15. Строго соблюдать трудовую дисциплину;

6.9.16. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за развитие и обучение детей, выполнять требования мед персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках;

6.9.17. Следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующему;

6.9.18. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к организованной образовательной деятельности, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения, слайды, различные виды театра;

6.9.19. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;

6.9.20. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино»;

6.9.21. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» под непосредственным руководством старшей медсестры, старшего воспитателя;

6.9.22. Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе.

6.10. Педагогические работники имеют право:

6.10.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, профессиональном стандарте;

6.10.2. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

6.10.3. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

6.10.4. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

6.10.5. Право на длительный отпуск сроком до года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования;

6.10.6. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством;

- 6.10.7. Право на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 6.10.8. Право на свободу выбора и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 6.10.9. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- 6.10.10. Право на выбор пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой;
- 6.10.11. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6.10.12. Право на участие в исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработка и внедрение инноваций;
- 6.10.13. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке установленном законодательствам;
- 6.10.14. Право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления;
- 6.10.15. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления;
- 6.10.16. Право на обращение в комиссию по урегулированию между участниками образовательных отношений.

6.11. Права и обязанности иных работников образовательного учреждения:

- 6.11.1. Право на занятие должностей административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональном стандарте;
- 6.11.2. Права, обязанности и ответственность работников образовательных организаций, занимающих должности, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, настоящими правилами и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

В соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, нормами охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодатель обязан:

- 7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда;

- 7.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда;
- 7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;
- 7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- 7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- 7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);
- 7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- 7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- 7.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 7.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ);
- 7.11. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 212 ТК РФ).
- 7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 7.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.14. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда по охране труда;
- 7.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

7.16. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

7.17 При неблагополучной эпидемиологической ситуации принять меры к переводу на дистанционный режим работы:

а) работающих граждан в возрасте старше 60 лет, подлежащих вакцинации/ревакцинации, в течение четырех недель для возможности осуществления вакцинации/ревакцинации и формирования иммунитета;

б) работающих граждан в возрасте старше 60 лет, имеющих медицинские противопоказания к проведению вакцинации, для соблюдения режима самоизоляции до стабилизации эпидемиологической ситуации.

7.18. Работникам МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее - работники), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с Портала Госуслуг.

Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд на основании его заявления, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в Сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются на основании его заявления по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

7.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

7.19. Профком обязан:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».
- проводить работу по оздоровлению детей работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны настоящего коллективного договора пришли к соглашению, что работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять реализацию социальных льгот и гарантий в отношении работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в соответствии с федеральным, региональным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Обеспечивать права работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников МАДОУ в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в пенсионные фонды Российской Федерации.

8.5. Работодатель участвует в обеспечении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

8.6. Работодатель участвует в обеспечении работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» санаторно-курортными путевками (при их наличии).

8.7. Осуществлять реализацию действующего законодательства Российской Федерации направленных на оказание мер поддержки молодых специалистов МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

8.8. Определять наставников за молодыми работниками МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в период их стажировки.

8.9. Совместные обязательства:

8.9.1. Разрабатывать комплексную программу по работе с молодежью и ряд мероприятий по ее реализации;

8.9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

8.9.3. Обеспечивать доступность бесплатного занятия спортом, самодеятельностью, других творческих способностей и интересов работников.

Профсоюзная организация обязан:

8.9.4. Обеспечить контроль над соблюдением прав работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

8.9.5. Осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога) работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

8.9.6. Участвовать в комиссиях по трудовым спорам, работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

8.9.7. Осуществлять мониторинг сохранности документов по личному составу, дающих право работникам МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязан:

9.1. Безвозмездно создать условия для осуществления деятельности профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ);

9.2. Соблюдать права профсоюзной организации, избранной работниками МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» для осуществления своих трудовых прав, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

9.3. Представлять профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ);

9.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, собраний, а также предоставить возможность

размещения информации в доступном для всех работников на рабочем месте (ст. 377 ТК РФ);

Стороны договорились о том, что:

9.5. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в связи с его членством в профсоюзе или занятием профсоюзной деятельностью.

9.6. Профсоюзная организация в установленном действующим законодательством Российской Федерации ведёт контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ);

9.7. Работодатель принимает решения по согласованию профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

9.8. Увольнение работника МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома (ст. 373 ТК РФ);

9.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», являющихся членами профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления заработной платы не допускается.

9.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюзной организации, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

9.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.12. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий по учреждению тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других вопросов.

9.13. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- гарантии и компенсация при массовом увольнении (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комитетов по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Профсоюзная организация обязан:

- 9.14. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- 9.15. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», не являющихся членами профсоюзной организации в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации;
- 9.16. Направлять учредителю МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов Российской Федерации и иных нормативных актов о труде Российской Федерации, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ);
- 9.17. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде;
- 9.18. Участвовать в работе комиссий МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» по тарификации, аттестации педагогических работников;
- 9.19. Совместно с работодателем принимать участие в регистрации работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино» о его выполнении.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

11.3. Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

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

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

11.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. По истечению срока действия коллективного договора стороны вправе продлить договор на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

12.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания настоящего коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации в порядке и на условиях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. После подписания коллективного договора довести его до всех работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино», знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

12.3. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор с последующим внесением дополнений и изменений.

12.4. Настоящий коллективный договор с Приложениями принимается на общем собрании трудового коллектива.

12.5. Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».
- Соглашение по охране труда МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №6 г. Шебекино».

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

36 листов

Заведующий МАДОУ «ЦРР –
детский сад № 6»

Л. Тарасова /Л. Тарасова

