**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА**

**КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ г. ИРКУТСКА**

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ Г. Иркутска**

**ДЕТСКИЙ САД № 124**

**(МБДОУ г. Иркутска детский сад №124)**

 **ЛЕРМОНТОВА, 297, ИРКУТСК 664033 ТЕЛЕФОН 42-01-66**

 **0ГРН 1083812006442, ИНН 3812107916, КПП 381201001**

 **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Иркутска детский сад № 124**

 на период с «05» мая 2014 года по «05» мая 2017 года

заведующая МБДОУ г. Иркутска детского сада № 124

Назаревская Галина Викторовна

М. П

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ г. Иркутска детского сада № 124

 Орлова Екатерина Владимировна

Списочный состав МБДОУ г. Иркутска детского сада № 124: 55 человек

Члены первичной профсоюзной организации МБДОУ г. Иркутска детского сада № 124: 10 человек

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ г. Иркутска детского сада № 124 и заключенным между работниками и работодателем.

 1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г.Иркутска детский сад № 124 в лице заведующего Назаревской Галины Викторовны, действующего на основании Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Иркутска детского сада № 124, далее «Работодатель» и работники организации, представляемые председателем первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 124 в лице Орловой Екатерины Владимировны

 далее «Профсоюз», действующей на основании протокола собрания работников № 1 от 09. 01. 2014г,

 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

 - установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

 - повышения уровня жизни работников и членов их семей;

 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;

 практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

 1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года(не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по « 05» мая 2017 г.

 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

 1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

 1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ г. Иркутска детского сад № 124

 1.7.Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

 1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

 2.1.Работники имеют право на:

 - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

 - предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

 -рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

 -полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 -объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

 - участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

 -ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

 -разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 -обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

 2.2. Работники обязаны:

 -добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

 -соблюдать трудовую дисциплину;

 -выполнять установленные нормы труда;

 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

 -бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

 -незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

 2.3.Работодатель имеет право:

 - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

 - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 -принимать локальные нормативные акты;

 2.4. Работодатель обязан:

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

 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

 -обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки 12 и 25 числа ежемесячно, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

 -создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- предоставлять сотрудникам на период их работы в детском саду, для которых указанная работа является основной, льготу в виде получения ребёнком места в муниципальном дошкольном образовательном учреждении г. Иркутска. Указанная льгота не предоставляется сотрудникам, работающим в детском саду по совместительству

 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

 3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (Приложение 1)

 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельность работника, коллективным договором.

 3.2.Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

 О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

 3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

 3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

 Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

 При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

 В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

 3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

 3.6 При увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан не допускать:

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

 - увольнения одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет /ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет/, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

 3.7 Работодатель обязан при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставлять:

 - лицам предпенсионного возраста /за два года до пенсии/, проработавшим в учреждении свыше десяти лет.

 - неосвобожденному представителю первичной организации

4. ОПЛАТА ТРУДА

 4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе

 « Положения о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 124» (Приложение 2)

 4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории города Иркутска

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы,

4.4. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 % тарифной ставки (оклада)

 4.5 Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ (может быть предусмотрен более высокий размер, чем это предусмотрено законодательством).

 4.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

 4.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

 4.16. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

 Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

 4.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 12 и 25 числа каждого месяца.

 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

 4.9. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

 4.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

 4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

 4.12. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно (размер может быть повышен). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

 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 (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

 6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (см. перечень приложений), а также графиками сменности (см. перечень приложений), составленными с учетом мнения представительного органа работников в вышеуказанном порядке.

 Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц (может быть установлен больший срок) до их введения в действие.

 6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется постановлением Правительства РФ от 0,.04.2003г., № 191 « О продолжительности рабочего врмени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы- приложение № 1(для отдельных категорий работников установлена меньшая продолжительность рабочего времени - указать категории работников и продолжительность рабочего времени).

 6.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

 Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

 6.4. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке \_\_\_\_\_\_\_ (указать).

 Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

 6.5. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении № \_\_ к настоящему договору.

 6.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

 одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

 донорам - \_\_\_\_ дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

 работникам, совмещающих работу с учебой - \_\_\_\_\_ дней в месяц;

 всем работникам для прохождения медицинских обследований - \_\_\_ дней в месяц;

6.7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - \_\_\_ (не более 36) часов в неделю.

 6.8. Стороны установили, что право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, помимо категорий работников, установленных ст. 93 ТК РФ, имеют также следующие категории работников: (перечислить).

 6.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

 В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

 Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

 6.10. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

 Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

 На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

 6.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью (не менее 28 календарных дней, указать категории работников, для которых установлен ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности).

 6.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

 Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: (указать). Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

 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.

Oтпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

 6.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

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

 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

 6.15. По просьбе работника Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в случаях: - (указать конкретные случаи, например, собственной свадьбы работника – 3 дня; для сопровождения детей в школу в первый день учебного года -1 день).

 Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях.

4.1 Работодатель обязан соблюдать установленную ст.91 ТК РФ нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

 4.2 В соответствии со ст.113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

 4.3 В случаях, предусмотренных ТК РФ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни может осуществляться только с письменного согласия работника с учетом мнения профкома.

 4.4 При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие /Приложение № 3/

 4.5 Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

 4.6 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней /Приложение 4/..

 4.7 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда: оператор стиральных машин – 7 календарных дней.

 4.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в учреждении определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

 4.9 Работодатель обязуется ознакомить работников с графиком отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

 4.10 Работодатель обязуется предоставлять по просьбе работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

 7.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

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

 соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (см. перечень приложений);

 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;

 проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

 информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

 принятие 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

 санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (см. перечень приложений);

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

 выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

 ознакомление работников с требованиями охраны труда;

 разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

 7.2.Работники обязаны:

 соблюдать требования охраны труда;

 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

 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);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

 7.3. Работники имеет право на:

 рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

 обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

 получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

 отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

 обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

 профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

 обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

 личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

 внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) (см. перечень приложений);

 компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

 7.4. Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их реализации и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (см. перечень приложений).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

 8.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

 - (перечислить в каких случаях и в каком размере, например, в связи с рождением ребенка - в размере \_\_\_\_; в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой - в размере\_\_\_\_;).

 8.2. На похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более \_\_\_\_\_лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь в размере \_\_\_.

 8.3. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за \_\_\_ % их полной стоимости, а (указать - кому) путевки предоставляются бесплатно.

 8.4. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за \_\_\_\_\_% полной стоимости.

 Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

 8.5. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за \_\_\_\_\_% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивает подарками и билетами бесплатно.

 8.6. Работодатель обеспечивает работников горячим питанием в столовой и выплачивает компенсацию стоимости питания из расчета \_\_\_\_\_ рублей за каждый отработанный день.

 8.7. Работодатель осуществляет компенсацию расходов работников на транспорт в следующем порядке: (указать).

 Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно работников, занятых в вечернюю смену и ночную смены (вариант - всех работников) транспортом организации или по договору с транспортной организацией.

 8.8. Работодатель ежемесячно перечисляет первичной профсоюзной организации (при ее наличии в организации) денежные средства в размере \_\_\_\_ (например, 0,3% фонда оплаты труда) на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации (указать размер).

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

(данный раздел вносится в коллективный договор при наличии профсоюзной организации)

 9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, (указать законы субъекта Федерации - например, Закон города Москвы "О социальном партнерстве в городе Москве"), отраслевым тарифным соглашением, (другие виды соглашений, распространяющихся на организацию), настоящим коллективным договором.

 9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов -указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза (последнее - обязательно нужно указать в случае, если первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников).

 9.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

 Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью первичной профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией.

 9.4. Работодатель бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации на период действия коллективного договора в бесплатное пользование \_\_\_\_(указать).

 Работодатель бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации (или арендует) зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

 9.5. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи. Первичной профсоюзной организации предоставляются следующие транспортные средства (указать в каких случаях и на какое время).

 9.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

 9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

 В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере \_\_\_ % от их заработной платы. (В случае, если в организации действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов).

 9.8. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

 9.9. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

 Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

 9.10. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в (указать, какой именно) срок рассматривать по существу предложения первичной профсоюзной организации и сообщать мотивированные решения.

 9.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития организации.

 Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве (указать виды комиссий, создаваемых в организации).

 9.12. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

 9.13. Руководителям профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

 председателю Профкома \_\_\_рабочих дней;

председателям цехкомов \_\_\_рабочих дней.

 9.14. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

 председателю профкома \_\_\_часов в неделю;

 председателям цехкомов \_\_\_\_часов в неделю;

 членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям \_\_\_ часов в неделю.

 9.15. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

 9.16. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

 10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Комитет общественных связей города Москвы в семидневный срок со дня подписания.

 10.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

 10.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

 10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

 10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.7. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются передавать их рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (Протопоповский пер., д. 25) и выполнять его решения.

 10.8. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются административному штрафу в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права , обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ г. Иркутска детский сад № 124

 1.1Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

2.1 ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБДОУ г. Иркутска детский сад №124

 2.1.2. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме /ст.67 ТК РФ/, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

 В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование учреждения

-сведения о документах удостоверяющие личность работника

- ИНН налогоплательщика (работодателя)

- сведения о представителе работодателя

- место и дата заключения трудового договора

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция по должности в соответствии со штатным расписанием

- дата начала работы

- условия оплаты труда ( в том числе размера оклада, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера)

- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, при предоставлении работнику дополнительного отпуска связанным с спецификой работы или с вредными условиями труда указывается продолжительность отпуска

 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон

- об испытании

- персональных данных работников

 2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; в случае отсутствия у лица поступающего на работу трудовой книжки в связи с её утратой или повреждением, работодатель по письменному заявлению с указанием причин отсутствия трудовой книжки обязан оформить новую трудовую книжку

 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учёта (для военнообязанных лиц)

 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлению на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

 - медицинскую книжку установленной Минздравом формы либо копию медицинской книжки для лиц, устраивающихся по совместительству;

- справку о наличии (либо отсутствия судимости) либо факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям

 2.1.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

 2.1.5. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись, в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа при приёме на работу должно соответствовать условиям трудового договора

 2.1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

 2.1.7. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. (ст. 66 ТК РФ)

Ведение трудовых книжек в учреждении осуществляется в соответствии правилами введения и хранения трудовых книжек утверждённых постановлением Правительства РФ от 16. 04. 2003 № 225.

С целью учета трудовых книжек в учреждении ведётся книга учёта личных дел и книга учёта трудовых книжек.

 2.1.8. На педагогических работников образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документов об образовании и (или) профессиональной подготовке, аттестационного листа; на остальных работников ведется личная карточка формы №Т-2 трудового договора.

 2.1.9. Личные дела и личные карточки работников хранятся 75 лет.

 2.1.10. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в книге приказов № 1 «Оплата труда МБДОУ детский сад № 124»

2. 1. 11. Трудовой договор может заключаться на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ) и может заключаться срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы

2.1. 12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ), либо со дня фактического допущения к работе. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определённого трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2. 1. 13. Заключение трудового договора допускается с лицами достигшими возраста 16ти лет. (ст. 63 ТК РФ)

2. 1. 14. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам, по мотивам связанным с беременностью или наличием детей, по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64. ТК РФ)

2. 1. 15 Запрещается требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ)

2. 1. 16 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60. 1 ТК РФ)

2. 1. 17 С письменного согласия работника (заявления) (ст 60. 2 ТК РФ) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ) Срок, в течение которого будет поручена дополнительная работа, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия (заявления) работника.

2.2 ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

 2.2.1. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника и в личной карточке работника (за исключением случаев временного перевода).

 2.2.2. Временный перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

2. 2. 3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён перевод на другую

 2.3 ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

 2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любой день отозвать своё заявление, увольнение в этом случае не производится если на его место в письменной форме приглашён другой работник которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении Трудового договора.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях предусмотренных (ст. 81 ТК РФ) с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Трудовой договор может быть расторгнут по обстоятельствам не зависящим от воли сторон в ст. 83 ТК РФ

 2.3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

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

 2.3.4. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст.140 ТК РФ. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

3.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

 3.1. Режим рабочего времени в МБДОУ:

- продолжительность рабочего времени – пятидневная неделя с двумя выходными днями, суббота и воскресенье

- время начала и время окончания, продолжительность рабочего дня административного, педагогического, учебно- вспомогательного, обслуживающего персонала (Приложение 1)

- время перерывов в работе административного, педагогического, учебно- вспомогательного, обслуживающего персонала (Приложение 2)

- для педагогического персонала устанавливается сменная работа (ст. 103 ТК РФ) работа в две смены. Время работы первой смены с 7. 00 до 14. 20, время работы второй смены с 11. 40 до 19. 00.

При сменной работе работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности учитывается мнение представительного органа. Графики сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие

- для сторожей устанавливается режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), время начала работы 19. 00, время окончания работы 7. 00, общая продолжительность рабочего дня (смены) 12 час в будний день, 24 часа в выходной и праздничный день., при этом у данной категории работников вводится суммированный учёт рабочего времени (ст 104 ТК РФ)

- Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 18 лет - не более 35 часов в неделю

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы- не более 35 часов в неделю

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю

По соглашению между работником и работодателем при приёме на работу устанавливается не полный рабочий день. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей имеющих детей до 14 лет, ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, а так же лица, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких –либо ограничений

 продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

 - Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом РФ.

 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

 - Работникам МБДОУ запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника, работник ставит в известность руководителя.

 Руководитель обязан принять меры к замене сменщика другим работником.

 В случае неявки на работу по уважительной причине (болезнь, похороны, переезд и др.) работник обязан известить руководителя в двухдневный срок, а также предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

 3.2. Педагогическим работникам запрещается:

 - изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

 - отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;

 3.3. В рабочее время запрещается:

 - отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы;

 - присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения руководителя образовательного учреждения;

 - входить в группу после начала занятий; таким правом в исключительных случаях пользуется руководитель образовательного учреждения;

 - делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

 3.4. В помещениях МБДОУ запрещается:

 - находиться в верхней одежде и головных уборах;

 - громко разговаривать и шуметь в коридорах;

 - курить на территории МБДОУ.

 3.5. Руководитель МБДОУ организует учет рабочего времени и его использование по «табелю учёта рабочего времени Т -12»

4. Время отдыха

В учреждении устанавливаются следующие виды отдыха (ст. 107 ТК РФ)

- перерывы в течении рабочего дня (ст. 108 ТК РФ) устанавливается административному, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу с 13. 00 до 14. 00 ежедневно, 1 час. Перерыв на один час в рабочее время не включается. Воспитатели по условиям производства предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

-- Дворнику работающему в холодное время года на открытом воздухе с октября по март предоставляются специальный перерыв для обогревания и отдыха, который включается в рабочее время. Время перерыва для обогрева 15 минут на 15 минут работы. Если специальный перерыв совпадает с перерывом на обед и отдых, то данный перерыв в рабочее время не включается.

- ежедневный (междусменный) отдых ст. 110 ТК РФ, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов

- выходные дни, суббота и воскресенье

- нерабочие праздничные дни, (ст 112 Т

К РФ) 1, 2, 3, 4 и 5 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий день

- отпуска

-

 3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

 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.

|  |
| --- |
| Приложение 1 Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха устанавливается следующее:  |
|  |  |  |  |  |
| должность | Начало работы | Перерыв | Окончание работы |  |
| заведующая | 8.00 | 14.00-15.00 | 17.00 |  |
| Старший воспитатель, воспитатели | 1 смена 7.00 2 смена 11.40 |   | 1 смена 14.20 2 смена 19.00 |  |
| Музыкальный руководитель | 8.00 | 1 день день в неделю с8.00 до 12.00 | 13.00 |  |
| Инструктор по физкультуре | 9.00 |   | 13.30 |  |
| Помощники воспитателей  | 8.00 | 13.00-15.00 | 18.00 |  |
| Заместитель заведующей по АХЧ | 8.00 | 14.00-15.00 | 17.00 |  |
|  Медицинская сестра диетическая  | 8.00 | 14.00-15.00 | 17.00 |  |
| Кастелянша | 8.00 | 14.00-15.00 | 17.00 |  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 8.00 | 14.00-15.00 | 17.00 |  |
| Уборщик служебных помещений | 8.00 | 14.00-15.00 | 17.00 |  |
| Оператор стиральных машин | 8.00 | 14.00-15.00 | 17.00 |  |
| Сторож | 19.00 |   | 07.00 |  |
| Дворник  | 7.00 | 13.00-14.00 | 16.00 |  |

4. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

 4.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

 - объявление благодарности;

 - выдача премии;

 - награждение Почетной грамотой.

 4.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

 4.3. Работников за особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

5. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

 5.1. Работники МБДОУ г. Иркутска Детский сад 124 обязаны подчиняться руководителю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

 5.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

 5.3. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

 - замечание;

 - выговор;

 - увольнение по соответствующим основаниям

 При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

 5.4. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

 5.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

 Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

 5.6. В соответствии со ст.55 пп.2,3 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушенной педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

 Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или в случае необходимости защиты интересов воспитанников.

 5.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

 5.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

 5.9. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст.194 ТК РФ).

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

 6.1. Работодатель имеет право:

 - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

 - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

 - принимать локальные нормативные акты.

 6.2. Работодатель обязан:

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

 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

 - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

 - осуществлять разработку, утверждение и внедрение программ развития учреждения;

 - решать учебно-методические, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы, возникающие в процессе деятельности учреждения;

 - планировать, координировать, контролировать и анализировать деятельность работников учреждения;

 - определять совместно с профкомитетом порядок и размеры премирования работников учреждения;

 - организовывать методическое обеспечение образовательного процесса;

 - осуществлять контроль над ведением учета выплаченных налогоплательщиками (работниками учреждения) доходов, удержанных и перечисленных во внебюджетные фонды налогов, в том числе персонального;

 - организовывать в установленном порядке работы по назначению пособий по государственному социальному обеспечению и пенсий;

 - обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда;

 - организовывать обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

 - заключать и организовывать совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводить итоги по их выполнению один раз в полугодие

 - запрещать проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников и работников;

 - обеспечивать учебную нагрузку работников и воспитанников с учетом их психологических возможностей, организовывать оптимальные режимы труда и отдыха;

 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

 7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право на:

 - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

 - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

 - отдых, обеспечиваемы установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами,

 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

 Работник обязан:

 - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

 -соблюдать трудовую дисциплину;

 -выполнять установленные нормы труда;

 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

 - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст.21 ТК РФ).