

.Принято
на заседании
трудового коллектива
МБДОУ «Мещерский»
д. Барсуково
Протокол №74 от 4.12.2020.

Утверждено
приказом заведующего
МБДОУ «Мещерский»
д. Барсуково
Н.С. Кочетовой
№ 78 от 04.12.2020.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Мещерский» д. Барсуково

Работодатель:
Заведующий МБДОУ
«Мещерский» д.Барсуково
Кочетова Нина Сергеевна
тел. 2-61-43

Представитель от работников:
Воспитатель МБДОУ
«Мещерский» д. Барсуково
Скитева Галина Николаевна

2020 год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор, являющийся локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Мещерский» д. Барсуково (далее ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками учреждения в лице их представителей, в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице заведующей ДОУ «Мещерский» д. Барсуково – Кочетовой Нины Сергеевны;

Работники ДОУ «Мещерский» д. Барсуково в лице их представителя – воспитателя Скитевой Галины Николаевны.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует с момента подписания.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Мещерский» д. Барсуково.

1.6. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации/слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан знакомить работника со следующими документами:

- Устав дошкольного образовательного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.2 ТК РФ (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части). Продолжительность перевода на другую работу не может превышать срок в один месяц. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

2.6.1. работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

2.6.2. при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе остается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.7. В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя (в том числе увольнение по сокращению численности или штатов) не допускается к беременным женщинам, за исключением случаев ликвидации организации.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 (три) месяца ознакомить работника с приказом о сокращении численности штата.

2.9. Увольнение работника ДОУ в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу.

3. Рабочее время.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Для педагогов устанавливается рабочая неделя 5 дней:

- воспитателя – 36 часов в неделю (1 ставка), дополнительно 9 час 10 мин в неделю (0,25 ставки);

Режим устанавливается:

- для воспитателей две смены с 07.30. до 14.42 (перерыв 30 мин в рабочее время в группе). с 14.42 до 16.48

- обслуживающего персонала: повар с 7.30 до 12.30, 14.30-16.42. Перерыв 2 часа. Помощник воспитателя:

ежедневно с 08.00. ч. до 13.30. ч. 15.15-16.57. (перерыв 1ч.45 мин)

3.3. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника согласно ст. 99 ТК РФ.

3.4. Для заведующей устанавливается нормированный рабочий день.

3.5. В связи с условиями работы ДОУ и невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания воспитателям предоставляется время для отдыха и приема пищи в рабочее время.

4. Время отдыха.

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

4.2. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 114 – 125 ТК РФ:

4.2.1. Заведующей ДОУ предоставляется отпуск в 42 календарных дня и дополнительный отпуск продолжительностью в 3 (три) дня.

4.2.2. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

4.2.3. Техническому и обслуживающему персоналу ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.2.4. Машинистам по стирке белья и ремонту спецодежды помимо 28 дней основного отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 (семи) календарных дней.

4.3. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом желания работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.4. Работникам ДОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ (совмещение работы с обучением и поступлением в образовательные учреждения высшего и профессионального образования).

4.5. Работникам ДОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам:

- в связи с проводами детей в армию – до 5 дней,
- родителям, имеющих детей-первоклассников – 1 сентября,
- родителям, имеющим ребенка – выпускника из школы – 1 день,
- работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 (пяти) календарных дней.

4.6. Дополнительно к ст. 128 ТК РФ, по заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет.

4.7. Педагогическим работникам по личному заявлению через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 1 года с сохранением общего стажа работы.

5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с положением «Об оплате труда работников МБДОУ «Мещерский» д.

Барсуково » принятым на Совете трудового коллектива, штатным расписанием.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

5.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов при тарификации меньше количества часов на ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

5.4. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем не позднее 1 сентября текущего года.

5.5. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок.

5.6. Заработная плата в ДООУ выплачивается два раза в месяц 7 и 22 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет в ОАО «Сбербанк России». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. В ДООУ устанавливается премирование из фонда заработной платы и за счет средств экономии фонда оплаты труда за успешное и качественное выполнение работы и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника в соответствии с Положением о материальном поощрении.

5.8. Работникам, занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается доплата.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.1. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ

Работодатель обязан:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда.
- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников.
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

- информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

- обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими Нормами за счет средств работодателя.

- обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ). Исходя из результатов СОУТ:

- предоставлять работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;

- предусматривать в коллективном договоре мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;

- указывать в трудовом договоре (контракте) достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работу с вредными или опасными условиями труда.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

- выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника – гражданам, имеющим право на возмещение вреда) единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке.

- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2. Работодатель несет ответственность за не обеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке (статьи 5.27.1 и КоАП РФ).

6.3. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

6.3.1. Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводить работу с сотрудниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции «Узнай об этом на работе».

- проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;

- доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;

- все работники проходят инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях совок и щетку (веник);

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью

или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

- организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

6.3.2. Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ\СПИДом.

6.3.3. По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории СПИД ГУЗ « Становлянская РБ», либо в другом медицинском учреждении.

6.3.4. Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;

- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;

- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

6.3.5.Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

6.3.6..Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ\СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к

работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

6.3.7. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.

- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

6.4. Вакцинация работников от гриппа и ОРВИ.

В соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209, 210, 212 и 223 ТК РФ, ст. ст. 11, 35 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" Работодатель обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

6.5. Работники в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязаны:

- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения.

- соблюдать требования охраны труда.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и 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, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. Расследование несчастных случаев

Проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюза в соответствии с порядком, установленным законодательством.

6.7. Дополнительные меры социальной поддержки женщин, воспитывающих детей (в силу ст. 264 ТК РФ «Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери»), гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних) реализуются через закрепление следующих норм:

6.8. Ограничение и запрещение использования труда, запрещение дискриминации:

- запрещение замены отпуска денежной компенсацией беременным женщинам (ч.2 ст.126 ТК РФ);

- запрещение направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст.259 ТК РФ);

- запрещение отзыва из отпуска беременных женщин (ч.3 ст.125 ТК РФ);

- запрещение отказывать в заключение трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч.2, 3 ст.64 ТК РФ);

- запрещение привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом беременных женщин, и женщин имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.298 ТК РФ);

- запрещение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ч.2 ст.253 ТК РФ) (Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. №1055);

- запрещение расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (ч.1 ст.261 ТК РФ);

- запрещение расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

- запрещение установления беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет испытательного срока при приеме на работу (ст.70 ТК РФ);

- ограничение труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ч.1 ст.253 ТК РФ) .

7.9. Предоставление льгот:

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением, по их заявлению, снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч.1 ст.254 ТК РФ, ч.3 ст.254 ТК РФ);

- 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 в данной организации (ст.260 ТК РФ);

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) работодатель обязан установить неполный рабочий день (ч.1 ст.93 ТК РФ);

- предоставление беременным женщинам отпуска по беременности и родам (ст.255 ТК РФ), при этом в настоящее время не имеет значения наличие общего трудового стажа (ранее необходим был стаж не менее одного года) для предоставления частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет после отпуска по беременности и родам;

- предоставление женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, дополнительных перерывов для отдыха и питания, дополнительных перерывов для кормления ребенка не реже чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ч.1 ст.258 ТК РФ);

- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256 ТК РФ), работникам, усыновившим ребенка (ст.257 ТК РФ).

- сохранение беременным женщинам среднего заработка при прохождении обязательного диспансерного обследования (ч.3 ст.254 ТК РФ);

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон:

7.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

7.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положению и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

7.4. Рассматривает в 3-хдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

7.7. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. По истечению этого срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или дополняют настоящий договор.

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

7.9. Работодатель имеет право вносить изменения и дополнения в Коллективный договор.

7.10. Настоящий договор составлен в 2-х экземплярах (по одному для каждой стороны), имеющих одинаковую юридическую силу.

Заведующая МБДОУ

Представитель от работников



Н.С. Кочетова

Г.Н. Скитева

Инициалы

Листов.

МДОУ «Мещерский» Д. Барсуково
Н.С. Кочетова



«Зарегистрировано»

в правовом отделе администрации

Становлянского муниципального района

«26» декабря 2020г.

Главный специалист-эксперт правового отдела

Н.Н. Татьяна Н.Н. Татьяна

«Согласовано»

Зам. главы администрации

Становлянского муниципального



С.А. Ракитин С.А. Ракитин

Регистрационный № 25