

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому направлению развития детей
№41 «Лесная сказка» города Лесосибирска»
(МБДОУ «Детский сад №41 «Лесная сказка»)

662547, г. Лесосибирск, 5 микрорайон, д.10а, телефон 8(39145) 5-23-32

Принят на собрании
трудового коллектива
Протокол № 12 от «31» августа 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2018 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду Администрации г. Лесосибирска

Регистрационный номер _____ от _____ 2015г.

Инспектор по охране труда
Администрации г. Лесосибирска

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

- I. Общие положения
- II. Развитие социального партнерства и участие выборного профсоюзного органа в управлении образовательным учреждением
- III. Трудовой договор
- IV. Рабочее время
- V. Время отдыха
- VI. Оплата и нормирование труда
- VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации
- IX. Охрана труда
- X. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
- XI. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации
- XII. Обязательства выборного профсоюзного органа
- XIII. Контроль за выполнением коллективного договора

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
4. Перечень профессий и работ нахождение медосмотра

**Коллективный договор
между первичной профсоюзной организацией работников
и администрацией
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения с при-
оритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития
детей №41 «Лесная сказка» города Лесосибирска»
(далее МБДОУ №41 «Лесная сказка»).**

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей №41 «Лесная сказка» города Лесосибирска» (далее МБДОУ №41 «Лесная сказка»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края;
- Отраслевое соглашение по учреждениям (организациям), находящимся в ведении Министерства образования и науки Красноярского края;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад №41 «Лесная сказка» (далее - МБДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Горбачевой Ольги Иосифовны;
- работодатель в лице его представителя — заведующего МБДОУ Жарковой Веры Александровны (далее – заведующий).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего

срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44, ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты МБДОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2015-2018 г.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

2.1. Сторонами социального партнерства являются работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель в лице заведующего МБДОУ (ст. 25 ТК РФ).

2.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей – выборного органа первичной профсоюзной организации в управлении МБДОУ;
- участия сторон в разрешении трудовых споров.

2.3. Стороны считают, что

2.3.1. Основными формами участия работников в управлении МБДОУ являются (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с заведующим МБДОУ по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от заведующего МБДОУ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с заведующим вопросов о работе МБДОУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с выборным органом первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития МБДОУ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на получение от заведующего МБДОУ информации по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ

2.3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2.4. Стороны исходят из того, что заведующий МБДОУ принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 371 ТК РФ):

2.4.1. При принятии локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного профсоюзного органа, не подлежат применению.

2.4.2. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

2.4.3. При проведении аттестаций, которая может послужить основанием для увольнения педагогических работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, личное заявление работника, члена первичной профсоюзной организации, установленной формы об аттестации с развернутым обоснованием должно быть согласовано на первую и высшую категорию с председателем территориальной (районной) организации Профсоюза.

2.4.4. При привлечении работников к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, связанных с производством работ необходимых для предотвращения (или устранения последствий) катастрофы, производственной аварии и т. п.

2.4.5. При установлении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)

2.4.6. При составлении графиков сменности работников (ст. 103 ТК РФ).

2.4.7. При установлении работникам размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в праздничные и выходные дни (ст. 112, ст. 153 ТК РФ).

2.4.8. При привлечении работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), кроме случаев, связанных с производством работ необходимых для предотвращения (или устранения последствий) катастрофы, производственной аварии и т. п.

2.4.9. При утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ), определяющего очередность предоставления оплачиваемых отпусков.

2.4.10. При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда в МБДОУ (ст. 135 ТК РФ).

2.4.11. При утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы заведующий обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.4.12. При установлении размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

2.4.13. При установлении конкретных размеров оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

2.4.14. При определении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)

2.4.15. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).

- 2.4.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательного учреждения (ст. 180 ТК РФ).
- 2.4.17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- 2.4.18. При применении дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).
- 2.4.19. При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).
- 2.4.20. При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).
- 2.5. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.7. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

3.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.10. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия ра-

ботника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.11. С письменного согласия работника (ст. 60.2) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.12. По письменному заявлению работника (ст. 62) работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и отдыха работников МБДОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ, иными локальными нормативными актами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для заведующего, заместителя заведующего, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему коллективному договору) и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зави-

сит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению заведующего.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

4.7. Летний период, не совпадающий с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ.

4.8. В летнее время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.2. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый

- продолжительностью 42 календарных дня предоставляется воспитателям и педагогическим работникам МБДОУ;

- продолжительностью 42 календарных дней предоставляется заведующему, заместителю заведующего, старшему воспитателю.

5.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.4. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неис-

пользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.5. К компетенции органов муниципалитета относится вопрос по установлению порядка и условий предоставления работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, если эти работники, при необходимости, эпизодически привлекаются по распоряжению руководителя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней ст.119 ТК РФ/.

5.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, дополнительные отпуска продолжительностью согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22:

- повару и шеф-повару – 6 календарных дней;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 6 календарных дней

5.7. В соответствии с Трудовым кодексом /ст. 321/ работникам МБДОУ предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

5.8. По письменному заявлению работников, работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам – 1 день, который по желанию работника присоединяется к очередному отпуску или используется в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)

5.9. Работодатель беспрепятственно предоставляет работникам очередной отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение

5.10. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Заведующий на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- 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;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника; не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации, членам профкома - до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 5 дней.

5.11. Работнику (ст. 263 ТК РФ), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них 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. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.13. Статьей 286 ТК РФ установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

При заключении с работником-совместителем трудового договора на неопределенный срок продолжительность предоставляемого ему ежегодного оплачиваемого отпуска должна соответствовать продолжительности отпуска по занимаемой должности.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству (в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается на общих основаниях.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.14. Статьей 124 ТК РФ установлено, что:

5.14.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.14.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам МБДОУ обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69).

Для других работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ включается в рабочее время.

5.17. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала смены.

5.18. В связи с особенностями работы работников по комплексному обслуживанию здания в осенне-зимний период в условиях низких температур предоставить данной категории работников дополнительно два 15-минутных перерыва в течение рабочего времени через каждые два часа для обогрева.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МБДОУ, а также локальными нормативными актами МБДОУ.

6.2. Выплата заработной платы производится (ст. 131 ТК РФ) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

6.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются ст. 136 ТК РФ.

6.5. Выплата заработной платы работникам МБДОУ производится 11 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 26 числа следующего месяца.

6.6. Сроки расчета сумм, причитающихся работнику от работодателя при увольнении, определены ст. 140 ТК РФ.

6.7. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, определена ст. 142 ТК РФ.

6.8. Система оплаты труда в МБДОУ (ст. 144 ТК РФ) определяется коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с

- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ,
- законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края;
- и нормативными правовыми актами г. Лесосибирска.

6.9. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.11. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.12. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа, осуществляется в условиях, предусмотренных

этими Перечнями (Приложение 2, раздел III, п.3.3).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по итогам проведения специальной оценки условий труда

Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по итогам проведения специальной оценки условий труда

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель продолжает выплачивать повышенную оплату труда.

6.13. Наполняемость групп, установленная Типовыми положениями о дошкольных образовательных учреждениях с учётом санитарных правил и норм для воспитателей и младших воспитателей, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю и младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы.

Размер такой доплаты определяется в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) на основании анализа посещаемости за предыдущий месяц и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, вы плат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.14.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ.

6.16. 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 работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.17. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.18. Оплата труда работников ОУ является расходным обязательством Красноярского края.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров определены в статье 196 ТК РФ.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

7.2. Работники (ст. 197 ТК РФ) имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об обра-

зовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

7.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

7.4. Предоставление гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставление гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

7.5. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников сохраняется:

- принцип добровольности прохождения аттестации для педагогических работников;
- бесплатность прохождения аттестации для работников МБДОУ;
- порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

7.6. Продление действия квалификационной категории после истечения срока её действия, но не более чем на один год, возможно в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации образовательного учреждения;
- если до пенсии по старости остался один год;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
- работы на выборной должности.

7.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии (ст. 164 ТК РФ) - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

8.2. При предоставлении гарантий и компенсаций (ст. 165 ТК РФ) соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Работникам (ст. 165 ТК РФ) предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

8.2.1. При направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ). Условия и порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определены в ст. 168 ТК РФ.

8.2.2. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

- 8.2.3. При избрании в профсоюзные органы и в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).
- 8.2.4. При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 175, 176 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определен ст. 177 ТК РФ.
- 8.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения в ст. 180 ТК РФ. Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ.
- 8.2.6. При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя. За работником сохраняется его прежний средний заработок в 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.
- 8.2.7. При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работника. Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.
- 8.2.8. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ).
- 8.2.9. При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ). За работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.
- 8.2.10. В день сдачи крови и ее компонентов /ст. 186 ТК РФ/ работник освобождается от работы. Работник обязан заранее сообщить о намерении сдать кровь и ее компоненты. В соответствии с частью 2 статьи 186 ТК РФ выход работника в день сдачи крови на работу возможен только по согласованию с работодателем.
- 8.2.11. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ). За работником сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 8.3. Для оздоровления работников образовательных учреждений и детей работников привлекаются средства бюджета Красноярского края. В МБДОУ работает комиссия по вопросам оздоровления детей работников.
- 8.4. Администрация и выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации совместными усилиями добиваются выделения жилья работникам МБДОУ в зданиях муниципальных общежитий.
- 8.5. В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», Постановлением администрации г. Лесосибирска от 14.12.2008 № 1504 «О возмещении расходов, связанных со служебными командировками работников организаций, финансируемых за счет местного бюджета» /внесено изменение Постановлением администрации г. Лесосибирска от 04.12.2013 № 1834/ в случае направления в служебную командировку заведующий возмещает работнику:
- а/ расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:
- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне, кроме «СВ»;
 - водным транспортом – по тарифам, установленным перевозчиком;
 - воздушным транспортом - в размере стоимости перелета экономическим классом;
 - автомобильным транспортом - по тарифам, установленным перевозчиком;

б/ возмещение расходов, связанных со служебными командировками работников организации, финансируемых за счет средств местного бюджета, осуществляется в следующих размерах:

- по найму и бронированию жилых помещений /кроме случая, когда командированному работнику предоставляется бесплатное помещение/- в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного /одноместного/ номера.

При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму и бронированию жилого помещения возмещаются в размере 30% установленной нормы суточных за каждый день нахождения в служебной командировке.

в/ возмещение расходов на выплату суточных – в размере 350 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Красноярского края, территориях других субъектов Российской Федерации и в размере 500 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург.

8.6. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. (ст.254 ТК РФ). Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности -84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ей до родов (ст. 255 ТК РФ). По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральными законами (ст. 256 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 у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

8.7. Работнику МБДОУ и членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый 1 раз в 2 года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту проведения отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

Право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа совместно проживающим с работником неработающим членам его семьи (несовершеннолетним детям).

Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

8.8. Работники МБДОУ пользуются всеми льготами и гарантиями, установленными законодательством РФ, законодательством Красноярского края, правовыми актами администрации г. Лесосибирска, Соглашением между администрацией г. Лесосибирска и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.9. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд в размере, определенном законодательством;

-получает в органах пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

-получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Охрана труда (ст. 209 ТК РФ) - 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.

9.2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда определены в ст. 212 ТК РФ.

9.3. К работам, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), согласно перечню работ, утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г. (прил.2) относятся все виды работ в образовательных учреждениях.

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников утвержден Приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г. (прил.2).

Перечень профессий и работ, при выполнении, которых работники обязаны проходить предварительный и периодический медосмотр составлен на основе штатного расписания и закреплён Приложением 4 настоящего Коллективного договора.

Заведующий определяет контингенты, составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и направляет его за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

Работники образовательного учреждения (ст. 213 ТК РФ) обязаны проходить периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Периодические медицинские осмотры работников образовательного учреждения осуществляются за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

9.4. Обязанности работника в области охраны труда определены ст. 214 ТК РФ.

9.5. В образовательном учреждении работает комиссия по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и представители первичной профсоюзной организации.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений об охране труда.

9.6. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, определено в ст. 219 ТК РФ.

9.7. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

9.8. На работах (ст. 221 ТК РФ) с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются

- сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 2);
- смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение № 3).

9.9. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на руководителя (ст. 223 ТК РФ). В этих целях руководителем по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения,

- помещения для приема пищи,
- помещения для оказания медицинской помощи,
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

9.10. Все работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ) в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.11. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента от фонда заработной платы.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Х. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

10.1. При ликвидации организации увольнению подлежат все работники организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

О предстоящем увольнении работники должны быть предупреждены персонально и под расписку за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника, руководитель может расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Уволенным работникам выплачивается пособие в размере среднемесячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия).

По решению органа службы занятости средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в данный орган и не был им трудоустроен.

При принятии работодателем решения о ликвидации организации он обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК).

10.2. При сокращении численности или штата, прежде всего, подлежат оставлению работники с более высокой производительностью труда и квалификации (ст. 179 ТК).

Если несколько работников имеют равную производительность или квалификацию, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работникам предпенсионного возраста /за 2 года до пенсии/;
- работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и /или/ ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Увольнение по данному основанию допускается только в том случае, если работника нельзя перевести на другую работу с его согласия.

О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден работодателем персонально и под расписку за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Увольнение членов Профсоюза по данному основанию производится с учетом моти-

вированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а председателей (их заместителей) выборного профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия Райкома Профсоюза (ст. 374 ТК РФ).

10.3. Заведующий МБДОУ в целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений, обеспечивает предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени (один день в неделю) для самостоятельного поиска работы;

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Первичная профсоюзная организация (ст. 370 ТК РФ) имеет право на осуществление контроля за соблюдением администрацией МБДОУ трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

Заведующий обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в выборный профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.2. Заведующий (ст. 371 ТК РФ) принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором..

11.3. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в ст. 372 ТК РФ.

11.4. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя определен в ст. 373 ТК РФ.

11.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя (членов профкома) выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст. 374 ТК РФ), не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия территориального (районного) выборного профсоюзного органа.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и членами профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

11.7. Заведующий создает условия (ст. 377 ТК РФ) для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации:

11.7.1. Заведующий безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

11.7.2. Заведующий безвозмездно предоставляет выборному профсоюзному органу возможность использовать оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

11.7.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, заведующий ежемесячно в течение трех дней после выдачи заработной платы бесплатно перечисляет на счет территориальной организации г. Лесосибирска Профсоюза работников народного образования и науки РФ членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Заведующий не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11.7.4. Доплата председателю первичной профсоюзной организации производится в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах МБДОУ.

11.8. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации:

12.1. Представляет и защищает индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические, профессиональные и иные права и интересы членов первичной профсоюзной организации на уровне МБДОУ, в органах местного самоуправления, общественных и иных организациях. В соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

12.2. Обеспечивает членов первичной профсоюзной организации правовой и социальной информацией.

12.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других видов социальной защиты работников на уровне МБДОУ.

12.4. Участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов первичной профсоюзной организации, вплоть до организации забастовок.

12.5. Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав членов первичной профсоюзной организации.

12.6. Участвует в работе комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других

12.7. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ

12.8. Участвует на уровне МБДОУ в управлении внебюджетными государственными фондами социального страхования.

12.9. Организует оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и их семей.

12.10. Оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам первичной профсоюзной организации.

12.9. Осуществляет обучение профсоюзного актива, правовое обучение членов первичной профсоюзной организации.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБДОУ.

11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

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

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №41 «Лесная сказка»

М.А. В.А. Жаркова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«*31*» *августа* 20 *15* г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

О.И. О. И. Горбачева
(подпись, Ф.И.О.)

«*31*» *августа* 20 *15* г.