

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2017 годы

**ПРИНЯТ
НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

«11» декабря 2014 г.

**От работодателя:
заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
детским садом компенсирующего вида №25
«Зайчик»**


И.Ф. Гусева

**От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 25 «Зайчик»**



Ю.Р. Иванова

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

рег. № 536

«18» мая 2015 г.

Главный специалист по охране труда отдела МС и
КУ Правового управления Администрации города

 Федотова А.В.

Должность Подпись ФИО

г. Усть-Илимск

ВВЕДЕНИЕ

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключается на добровольной основе для достижения следующих целей:

- создание системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному и долгосрочному развитию;
- установление социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

Согласно статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации подписанный коллективный договор в течение семи дней должен быть направлен на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

В городе Усть-Илимске уведомительной регистрацией коллективных договоров занимается экономический отдел Финансового управления Администрации города Усть-Илимска.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Стороны коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора (далее - стороны) - работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренными федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор), заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 25 «Зайчик» (далее - Учреждение).

1.2. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, ФЗ от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Ивановой Юлии Руслановны (далее - профсоюзный комитет); работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 25 «Зайчик» Гузеевой Инны Федоровны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

1) признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

2) соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

3) знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.);

4) обеспечивать регулярное проведение общих собраний трудового коллектива и оказывать помощь в их подготовке.

1.6.2. Профсоюзный комитет:

1) содействовать эффективной работе Учреждения;

2) проводить соответствующую работу по выполнению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Учреждения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из

сторон, или продлен на срок до трех лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- 1) стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- 2) ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны имеют право:

1.11.1. Работодатель:

- 1) на управление образовательным процессом;
- 2) на прием на работу, перемещение, увольнение работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством;
- 3) на установление дополнительных льгот, гарантий работникам;
- 4) на установление общих правил и требований по режиму и графику работы;
- 5) на установление должностных требований;
- 6) на установление стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;
- 7) налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении положением.

1.11.2. Профсоюзный комитет:

- 1) представлять интересы всего трудового коллектива, выступать инициатором заключения коллективного договора;
- 2) представлять трудовой коллектив во всех переговорах, защищать законные интересы работников Учреждения, осуществлять правовую помощь работникам Учреждения;
- 3) осуществлять контроль выполнения коллективного договора работодателем.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом Учреждения, трудовым договором, локальными и распорядительными актами, коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.3. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональным стандартам (ст.46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 2) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 3) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- 4) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.4. Трудовые договора могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.5. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены, только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.11. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий трудового договора.

2.12. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими нормативными актами дошкольного учреждения под роспись:

- 1) Уставом Учреждения;
- 2) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) Должностной инструкцией;
- 4) Коллективным договором;
- 5) Инструкцией по охране труда и соблюдением правил техники безопасности;
- 6) Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.13. Согласно ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) фамилия, имя отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключившего трудовой договор;
- 2) указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- 3) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- 4) определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- 5) трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках,

утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов:

- 6) условия оплаты (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- 7) режим рабочего времени и времени отдыха;
- 8) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- 9) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.14. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.15. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.16. Стороны имеют право:

2.16.1. Работник на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, или иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда и на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.16.2. Работодатель:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами;
- 6) принимать локальные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.17. Стороны обязаны:

2.17.1. Работник:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и обусловленные должностной инструкцией;
- 2) соблюдать Устав образовательного Учреждения;
- 3) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 4) соблюдать трудовую дисциплину;
- 5) выполнять установленные нормы труда;
- 6) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 7) соблюдать требования по выполнению инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- 8) обеспечивать безопасность в период образовательного процесса, нести ответственность за охрану жизни и здоровья воспитанников;
- 9) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 10) незамедлительно сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- 11) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

2.17.2. Работодатель:

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать условия для безопасного пребывания детей в дошкольном учреждении;
- 6) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 7) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 8) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

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

10) обеспечивать обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.18. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.19. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.20. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.21. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, или в течение дня;
 - появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;
 - совершение по мету работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
 - установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 6) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 8) в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.22. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное, в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

2.23. Работодатель может отстранить от работы работника (ст.ст. 76, 214 ТК РФ) в следующих случаях:

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

- 2) не прошедшего в установленном порядке инструктаж по технике безопасности (обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда);
 - 3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), санитарный минимум;
 - 4) не прошедшего обучение и стажировку с последующей проверкой знаний правил ТБ
 - 5) по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.23.1. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе).
- 2.23.2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и Федеральными законами. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере среднего заработка.
- 2.23.3. В случае отстранения от работы работника, который в соответствии с медицинским заключением не может выполнять обусловленную трудовым договором работу и нуждается в переводе временно или постоянно на другую, нижеоплачиваемую работу в данной организации, за ним сохраняется его прежний средний заработок за все время отстранения от работы, а также 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 трудоспособности либо до выздоровления работника.
- 2.23.4. На время приостановки работ в Учреждении или рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по условиям и охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.
- 2.23.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, а также отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влекут за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации и производится на основании новой системы оплаты труда.

3.1.2. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Усть-Илимска.

3.1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4. Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента

устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы.

3.1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.6. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.1.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

3.1.8. Система оплаты труда в Учреждении регулируется Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 25 «Зайчик» (Приложение №1) и устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3.1.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.2. Работодатель **обязуется** производить:

3.2.1. Выплату заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации через отделения Сбербанка на личные счета работников согласно графика очередности выплат в Финансовом управлении г. Усть-Илимка.

3.2.2. Выплата заработной платы устанавливается не реже чем каждые полмесяца: авансирование за текущий месяц – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа с начала месяца, следующего за расчетным, в связи с особенностями режима труда и отдыха в январе установить с 15-20 число окончательного расчета за предыдущий месяц.

3.2.3. В письменной форме извещать каждого работника Учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Дата выдачи расчетного листа - до 10 числа месяца, следующего за расчетным.

3.2.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.2.5. Оплату труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

3.2.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ)

3.2.7. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,

выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

3.2.8. Выплату сторожам надбавки в размере 35% должностного оклада за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00).

3.2.9. С письменного согласия работника привлекать его к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

3.2.10. Выплату работникам пособия при временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Принимает участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

4.1.2. В соответствии с действующим законодательством для женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в районах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень должностей, время перерыва на обед и отдых которых входит в рабочее время:

-воспитатель.

4.1.7. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (рабочий по комплексному обслуживанию территории) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещения для обогрева и отдыха работников.

4.1.8. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем 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.

4.1.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2. Стороны согласились со следующими положениями:

4.2.1. в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.2. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.2.3. продолжительность основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней;

4.2.4. в связи с работой в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней;

4.2.5. педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня (Постановление правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогам образовательных учреждений») - Приложение 2.

4.2.6. по соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.2.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производить в соответствии с действующим законодательством.

4.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другое время в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника во время отпуска;
- 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

4.2.10. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется в соответствии со ст. 128, 263, 173 ТК РФ.

4.2.11. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается порядок и условия предоставления дополнительного отпуска сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

4.2.12. Для следующих категорий работников (заведующий, заведующий хозяйством) устанавливается ненормированный рабочий день – Приложение 4.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный - травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

5.1.3. Организовывать обучение работников Учреждения безопасным методам и приемам работ и оказания первой помощи пострадавшим, обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов. Проведение их периодического обучения и проверки знаний требований охраны труда в период работы (ст.212, 225 ТК РФ).

5.1.4. Знакомить работников с требованиями охраны труда.

5.1.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж по технике безопасности, обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр, санитарный минимум, обучение и стажировку с последующей проверкой знаний правил ТБ. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств.

5.1.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.8. Заключать и реализовывать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.9. Создавать комиссию по охране труда в Учреждении (ст. 218 ТК РФ) из представителей: работодателя, членов коллектива, выборного профсоюзного органа, уполномоченного по охране труда в количестве 5 человек. Обеспечить необходимые условия для работы комиссии по охране труда в соответствии с Положением о комиссии по охране труда Учреждения.

5.1.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ) для работников Учреждения, исходя из должностей, профессий или видов выполняемых работ, а также организовывать проверку и пересмотр инструкций по охране труда. Пересмотр инструкций производить не реже одного раза в 5 лет, обеспечить их соблюдение всеми работниками Учреждения.

5.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.1.12. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ) (Приложение № 5).

5.1.13. Содержать подсобные помещения, оборудование, технологические машины, а также территорию в надлежащих санитарно-технических условиях и обеспечить нормальное ведение работ на всех этапах производства, контролировать выполнение установленных Положений, правил и норм по охране труда.

- 5.1.14. Обеспечить нормальную работу приточно-вытяжной вентиляции.
- 5.1.15. Обеспечить освещенность помещений и рабочих мест в соответствии с санитарными нормами.
- 5.1.16. Обеспечить соблюдение трудового законодательства об условиях труда женщин, лиц с семейными обязательствами.
- 5.1.17. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 5.1.18. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного контроля и надзора, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов.
- 5.1.19. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев.
- 5.1.20. Выполнять предписания органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.
- 5.1.21. Предотвращать аварийные ситуации, обеспечивать сохранность жизни и здоровья при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи.
- 5.1.22. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 5.1.23. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.
- 5.1.24. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212, 217 ТК РФ).
- 5.2. В целях контроля за состоянием условий и охраны труда в организации и ее подразделениях, а также за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда) профсоюзный комитет обязуется:
- 1) Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.
 - 2) Обеспечивать совместно с работодателем проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - 3) Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда) и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
 - 4) Рассматривать обращения работников по вопросам охраны труда в 5-ти дневный срок, информировать о результатах.
 - 5) Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 6) Принимать участие в подготовке локальных документов Учреждения в области охраны труда, в том числе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, документов о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и других;
- 7) Контролировать правильность и своевременность компенсационных выплат работникам за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания;
- 8) Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника, а также невыполнения коллективного (трудового) договора.
- 9) Избирать уполномоченных по охране труда и организовывать обучение уполномоченных лиц по охране труда трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 10) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива Учреждения;
- 11) оказывать помощь заведующему в организации работы по оздоровлению детей работников Учреждения.

5.3. Работники обязуются:

- 1) соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе (ст.214 ТК РФ);
- 2) проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда; обучение по санитарному минимуму.
- 3) незамедлительно извещать непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, в том числе микротравмах, собственном ухудшении здоровья;
- 4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.
- 5) Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты:

5.4. Каждый работник имеет право:

- 1) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (ИЛИ) опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 6) запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда „работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля и охране труда;

- 7) обращение в органы государственной власти РФ, органы местного самоуправления, в объединение работодателей, в профсоюзные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- 8) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболеваний.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией - 179 ТК РФ.

6.2.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения:

- 1) повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет;
- 2) сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификаций с отрывом от работы;
- 3) оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

6.2.3. Работникам ДОУ, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, в образовательных учреждениях начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176 Трудового кодекса РФ:

- 1) Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам при получении образования соответствующего уровня впервые.
- 2) На основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование соответствующего уровня второй раз.
- 3) Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы не должен превышать, пределов обучения, указанных в статьях 173, 174, 175, 176 Трудового кодекса РФ.

6.2.4. Работодатель обеспечивает обязательное прохождение аттестации педагогических работников (1 раз в пять лет) согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям размеров должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.2.5. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый, один раз в два года за счет средств работодателя, проезд к месту отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым транспортом (кроме такси) на себя и членов семьи (несовершеннолетних) согласно Решения Государственной Думы пятого созыва от 22.12.2010г. №22/130 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

6.2.6. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда в плацкартном вагоне скорого поезда.

1) при отсутствии железнодорожного сообщения компенсация расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится:

2) при наличии возможности проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси);

3) при наличии возможности проезда водным транспортом в размере не выше стоимости проезда в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

4) при отсутствии иного вида сообщения кроме авиационного транспорта в размере, определяемом расчетным путем исходя из стоимости проезда железнодорожным транспортом в плацкартном вагоне скорого поезда и расстояния, соответствующего расстоянию авиаперелета.

5) воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

6) в случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы РФ аэропорту, в том числе charterным рейсом, работникам предоставляется справка от транспортной организации, осуществляющей перевозку, о стоимости билета, или справка о стоимости перевозки от туристической компании (туристического агентства), выдавшей путевку. Возмещению подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, указанной в проездном документе, соответствующая процентному отношению ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии».

6.2.7. Работодатель одному из работающих в Учреждении родителю (опекуну, попечителю) предоставляет в календарном месяце 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми - инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет при предоставлении следующих документов:

1) заявление родителей (опекуна, попечителя);

2) справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении;

3) справки с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы. Работающий в Учреждении родитель предоставляет справки из органов социальной защиты населения ежегодно, с места работы другого родителя при обращении с заявлением о предоставлении дополнительно оплачиваемых выходных дней.

4) в случаи, когда одним из родителей указанные дополнительные оплачиваемые дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни;

5) суммирование дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами или инвалидами с детства, за 2 и более месяцев не допускаются;

6) работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в размере 14 календарных дней в любое удобное для них время по согласованию с Работодателем. Данный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого" отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.2.8. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается порядок и условия предоставления дополнительного отпуска сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

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

- 1) участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей;
- 4) бракосочетание работника — три рабочих дня;
- 5) бракосочетание детей — один рабочий день;
- 6) смерть детей, родителей, супруга, супруги — три рабочих дня;
- 7) проводы сына на службу в армию — один рабочий день;
- 8) работающим инвалидам — 14 рабочих дней.

6.2.10. Работодатель и профсоюз пришли к соглашению об организации питания сотрудников. В стоимость питания работников Учреждения включается только стоимость продуктов питания (исключаются затраты по приготовлению пищи, транспортные расходы и др. расходы). Оплата питания производится за счет работника Учреждения.

6.2.11. Работодатель обеспечивает проведение периодических медицинских осмотров работников учреждения в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

6.2.12. Все социальные гарантии и льготы, действующие в Учреждении, распространяются на всех работников Учреждения.

6.3. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

- 1) осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения;
- 2) осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством;
- 3) осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.
- 4) принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны подтверждают, что:

7.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

7.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

7.1.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также в случаях, когда

это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.4. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.1.5. Представитель профсоюзной организации входит в состав: комиссии по охране труда, по распределению стимулирующих выплат работникам.

7.1.6. Профсоюзный комитет приглашает Работодателя на все свои заседания, комиссии и т.д.

7.1.7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально (на профсоюзных собраниях) предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

7.1.8. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что:

8.1.1. Стороны настоящего коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

8.1.3. Стороны информируют трудовые коллективы о ходе и итогах выполнения обязательств по коллективному договору не реже 1 раз в полугодие.

8.1.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет организации воздерживается от организации коллективных забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

8.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью на 19 листах
заведующий МБДОУ д/с №25 «Зайчик»
Гузеева И. Ф.

