

От работодателя:

Заведующий учреждения

 Николаева С.П./

«21» декабря 2020г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации

 Николаева У.Л./

«21.12» 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения -

Детский сад №15 «Кырачаан»

на 2020— 2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе

Регистрационный номер: № _____ от _____ 2020

Руководитель органа по труду: _____ / _____ /

2020 г.

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Социальное партнерство.....	6
3. Трудовые отношения	6
4. Рабочее время и Время отдыха	8
5. Оплата и нормирование труда	15
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации	18
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника	21
8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	23
9. Охрана труда и здоровья	24
10. Гарантии профсоюзных органов и членов профсоюза	28
11. Обязательства профкома.....	30
12. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.....	1
13. Заключительные положения	33
14. Приложения к Коллективному договору.....	33

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - Детский сад №15 «Кырачаан» с.Абага Олекминского района Республики Саха (Якутия), именуемом далее Работодатель, и заключен между работодателем в лице заведующей Николаевой Сарданой Петровной, действующей на основании Устава и работниками учреждения, именуемым далее Работник, в лице председателя профсоюзного комитета учреждения Николаевой Ульяны Лукичны, именуемые далее - Стороны.

1.2. Предмет Коллективного договора.

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ-Дс № 15 «Кырачаан» с.Абага Олекминского района РС (Я) (далее учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных Положением о первичной профсоюзной организации МБДОУ-Дс № 15 «Кырачаан» (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (гл.6 ТК РФ).

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действительно до заключения нового.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, который работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;
- Положение о Комиссии по трудовым спорам;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- принятие локальных нормативных актов общим собранием работников учреждения в соответствии с Уставом;
- согласование с профкомом локальных нормативных и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

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

1.21. Администрация учреждения признаёт Профком полномочным представителем коллектива работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрение трудовых споров работников с работодателем согласно ст. ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.

1.22. Профком признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата. Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

II. Социальное партнерство

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

- предоставлять своевременно полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- урегулировать разногласия, возникающие в ходе коллективных переговоров порядка, установленном трудовым законодательством.

III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату в установленные сроки и установленные размеры, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, настоящим Коллективным договором.

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

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземпляре, каждый, из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.68 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Трудовой договор хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК РФ).

3.5. При заключении трудового договора предусматривается срок отработки работником после обучения, если обучение производилось за счет средств работодателя, и он не может быть более 3 лет для молодых специалистов и более 2-х лет для молодых рабочих (статья 57 ТК РФ).

3.6. 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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

3.8. Руководитель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в учреждении и относящиеся к трудовой функции работника.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по

основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.10. Работодатель обеспечивает уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, систем, условий оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца до их введения и своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений руководствоваться единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в т.ч. квалификационные характеристики должностей работников образования.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, в соответствии со ст. 320 ТК РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ:

- 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),

- также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.5.1. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной, педагогической нагрузки, утверждая график работы (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388))

4.5.2. Во время вынужденного простоя, во время ремонтных работ, учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал, а также педагогический персонал, отпуск которых не совпадает с работой учреждения, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.5.3. Оплата труда педагогов и других работников учреждения во время вынужденного простоя не привлекаемых в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, должна производиться в соответствии со статьей 157 ТК в размере не менее двух третей средней заработной платы, как за время простоя, происшедшего не по их вине.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения, которых зависит 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 первично профсоюзной организации.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ст. 114 – 115 ТК РФ.

На основании ст. 321 ТК РФ работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях (ст. 321 ТК РФ).

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть представлен и до истечения шести месяцев ст. 122 ТК РФ.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками 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 с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

При наличии у работника уважительной причины по заявлению работника отпуск может предоставляться вне графика.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника и выборного профсоюзного органа 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.

Права работника на отпуск при увольнении определяются ст. 127 ТК РФ.

Днем увольнения считается последний день отпуска.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

4.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно - курортного учреждения и обратно.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждения, его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени

напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение № 1).

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

4.13. Работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в неблагоприятных условиях труда. (Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

4.14. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон в соответствии со статьями 128, 173, 174, 286, 263 ТК РФ

4.15. Педагогические работники каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на

условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения (ст. 334-335 ТК РФ и ст. 47 пункта 5 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации». «Положение о порядке и условии предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года»).

4.16. Общим выходным днем является суббота, воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.18. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (статья 322 ТК РФ).

4.19. Стороны пришли к соглашению:

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- в соответствии со ст.321 ТК РФ работникам за работу на Крайнем Севере ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня;
- в соответствии со ст.119 ТК РФ дополнительно за ненормированный рабочий день: заведующему – не менее 3 к.д. и не более 11 к.д., заведующему хозяйством – не менее 3 к.д. и не более 11 к.д.;
- дополнительно 3 календарных дня за работу без больничного листа;
- в случае осуществления образовательной деятельности педагогическими работниками непосредственного взаимодействия с детьми ОВЗ, продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска таких работников и заведующего составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства от 14 мая 2015г. №466, п.13 Порядка утвержденного Приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013г. №1014) и

дополнительный отпуск в соответствии со ст.321 ТК РФ за работу на Крайнем Севере 24 к.д.

- председателю профсоюзной организации - 3 к.д;

4.20. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;

- в случае смерти члена семьи работника - до 5 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;

- работающим инвалидам – до 60 дней в году;

4.21. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

4.22. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.23. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.24. Работникам и членам их семей 1 раз в 2 года производится компенсация за счет бюджета муниципального района «Олекминский район» Республики Саха (Якутия) расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта, междугородним такси, в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 килограммов (далее - компенсация расходов).

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у работника учреждения возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

К членам семьи работника учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся:

- неработающие муж (жена), за исключением лиц, являющихся получателями страховых пенсий по старости и по инвалидности;

- несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), студенты до 23 –х лет, обучающиеся на очной форме обучения в средне специальных, высших учебных заведениях.

Порядок реализации указанного права устанавливается муниципальными правовыми актами.

5. Оплата и нормирование труда.

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Олекминского района, утверждённым Постановлением Главы МР «Олекминский район» РС (Я), Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - Детский сад № 15 «Кырачаан» с. Абага Олекминского района Республики Саха (Якутия).

5.2. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

5.2.1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия
- со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период

пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.2. Положением об оплате труда может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения, указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в соответствии с Положением об оплате труда учреждения. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (рублях) и перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы работникам:

- первая часть выплачивается 20 числа текущего месяца;
- вторая часть выплачивается 5 числа следующего месяца.

5.4. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Республики Саха (Якутия) и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого, региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК РФ или на которого, указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой – восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что указанным

работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.5. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

5.6. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (*Приложение № 4*).

5.7. При совмещении профессий, должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом, статьи 60.2, 151 ТК РФ.

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

5.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях и по согласованию с профсоюзными органами, согласно ст. 99 ТК РФ.

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

5.11. Работникам выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 80 %, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 70 %.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды;
- оказание материальной помощи работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров;
- дополнительное страхование сверх исков, предусмотренных программой обязательного медицинского страхования, в т.ч. на случай возникновения профессионального заболевания;
- выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении;
- оказание материальной помощи работникам, имеющим детей - студентов.

6.2. Стороны договорились обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Ст. 313-327 ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. В соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»:

6.3.1. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно

любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

6.3.2. Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

6.3.3. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда (согласно справке, выданной транспортной организацией) на основании представленного работником организации заявления не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Для окончательного расчета работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах

с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

6.3.4. В случае, если работник организации проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

6.3.5. Работник обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

6.3.6. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются не менее чем в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета.

6.4. Работодатель обязуется:

1. обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленными Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);

2. организовывать проведение ежегодных бесплатных медицинских осмотров всех работающих сотрудников согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 года № 302 –н (периодичность – один раз в год);

3. возмещать расходы, связанные со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ).

4. предоставлять дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами по их письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ).

6.5. Профком обязуется:

1. обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);

2. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;

3. содействовать обеспечению работников медицинскими полисами, устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива;

4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

6.6. Стороны договорились, что работодатель:

1. В соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

2. своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

3. в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

4. передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

6.7. Стороны пришли к соглашению:

1. Выделять места для детей работников учреждения в первоочередном порядке.

2. Юбилярам (50-55-60-65-70-75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении с учетом обеспечения финансовыми средствами: от одного года до пяти лет - половину должностного оклада;

от пяти до десяти лет - один должностной оклад;

свыше десяти лет - два должностных оклада.

3. В целях поощрения за деятельность, высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд, за значительный вклад в область образования устанавливаются следующие нормы стимулирования:

Благодарственное письмо администрации учреждения;

4. Почетная грамота учреждения;

Представление к награждению и почетным званиям РФ, РС (Я), МР «Олекминский район» РС (Я).

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять 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 учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

7.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Письме от 18.08.2010 г. № 03-52/46 Министерства образования и науки РФ, Профсоюза народного образования и науки РФ, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.3.7. Сохранять уровень оплаты труда на период до одного года с учетом имевшейся квалификационной категории в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с сокращением штата;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года и других случаях;
- истечение срока действия квалификационной категории перед наступлением пенсионного возраста и выходом на пенсию;
- в случаях прекращения педагогической деятельности в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока её действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

7.4. Стороны считают, что рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений

педагогических работников, имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности о прохождении на ту же квалификационную категорию и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения и согласованы с выборным профсоюзным органом.

7.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- работа с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы.

VIII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

8.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.4. Стороны договорились, что:

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

1. лица предпенсионного возраста (пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
2. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
3. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
4. награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
5. неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
6. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

8.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

8.4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найма новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

работников (ст. 219 ТК РФ).

9.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (Закон РС (Я) «Об охране труда» (новая редакция) от 19.02.2009 г. 664-З № 209-IV. Принят постановлением Государственного Собрания (Ил Тумэн) от 19.02.2009 З № 201- IV.

9.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.12.2013.г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 5) .

9.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. ТК РФ 227-231).

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

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома (ст. ТК РФ 218).

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

9.17. Осуществлять за счет средств учреждения обучение и аттестацию работников по охране труда в сертифицированных Центрах обучения по охране труда.

9.18. Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

9.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

9.20. Профком обязуется:

1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
2. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
3. защищать права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
4. осуществлять поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
5. контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным

договором и соглашением по охране труда;

6.сотрудничать с администрацией Учреждения в рамках социального партнерства;

7.избрать уполномоченного по охране труда и провести его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования. Обеспечить ему социальные гарантии по сохранению среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами и коллективным договором.

9.21. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

1.соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

2.правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

4.проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

5.извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей и работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

храны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

отников:
союзной
низации
ва У.Л./

Х. Гарантии профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации соответствующих выборных органов определяются Трудовым кодексом, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, «Об общественных объединениях» закон от 09.05.1995 N 82-ФЗ, Законами Республики Саха (Якутия), Отраслевым тарифным соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, Коллективным договором.

10.2. Стороны договорились о том, что:

10.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.2.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.2.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком

20

представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией в размере 1 % от фонда заработной платы ежемесячно, ч.4 ст. 28 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

10.2.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.2.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
6. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
7. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
1. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
2. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
3. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
4. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
5. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)

опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

1. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
2. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

1. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

2. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.2.11. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, коллективным договором.
- всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровлению членов профсоюза;
- осуществлять мероприятия по организации отдыха, санаторно - курортного лечения членов профсоюза и их детей;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий членам профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льготных компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики

Саха (Якутия) и настоящим Коллективным договором;

- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и его работников;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи;
- оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам учреждения;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XII. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании работников.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

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

XIII. Заключительные положения

13.1. Коллективный договор заключается на 3 года до замены его новым и вступает в силу с момента подписания сторонами.

13.2. Приложения к Коллективному договору имеют одинаковые с ним

юридическую силу. Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в учреждении в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

13.3. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

13.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

XIV. Приложения к Коллективному договору

Приложение № 1
к Коллективному договору
на 2020 – 2023г.г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска

№	Должность	Продолжительность календарных дней
1.	Заведующий	10к/ дней
2.	Завхоз	3к/ дней

Приложение № 2.
к Коллективному договору
на 2020 – 2023г.г.

Перечень работников, которым установлен ежегодный дополнительно
оплачиваемый отпуск за вредные условия труда

Ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск предоставляется
работникам, занятым на работах с вредными условиями труда СТ. 117 ТК РФ:

№	Должность	Продолжительность календарных дней
1.	Повар	7 дня

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2020 – 2023 г.г.

в:
ой
и
I./

Продолжительность отпуска предоставляются в следующих случаях:

Работники, которым отпуск с сохранением заработной платы предоставляется в обязательном порядке	Продолжительность отпуска	ТК РФ
Работники, допущенные к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования	15 календарных дней	Ст. 173
Работники — слушатели подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования в случае сдачи выпускных экзаменов	15 календарных дней	Ст.173
Работники, обучающиеся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающие учебу с работой, в случаях: — прохождения промежуточной аттестации;	15 календарных дней	ст. 173
— подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;	4 месяца	
— сдачи итоговых государственных экзаменов	1 месяц	
Работники, допущенные к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования	10 календарных дней	
— подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;	4 месяца	ст.173
сдачи итоговых государственных экзаменов	1 месяц	ст.173
Работники, допущенные к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования	10 календарных дней	ст. 174
Работники, обучающиеся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающие учебу с работой, в случаях: — прохождения промежуточной аттестации;	10 календарных дней	Ст.174

— подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;	2 месяца	ст.174
— сдачи итоговых экзаменов	1 месяц	ст.174
Работники, которым отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в обязательном порядке	Продолжительность отпуска	ТК РФ
Работнику, - 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	до 14 календарных дней	ст.263
- работающим пенсионерам (по возрасту);	14 календарных дней	ст.174
работающим инвалидам	60 календарных дней	ст.174
Работники в случаях рождения ребенка	До 3 календарных дней	ст. 128
Работникам для проводов детей в армию и на 1 сентября	1 календарный день	Ст. 128
Работники в случаях регистрации брака	До 3 календарных Дней	ст. 128
Работники в случаях смерти близких родственников	До 3 календарных дней	ст. 128

Приложение № 4
к Коллективному договору на 2020– 2023г.г.

сов:
ной
ции
Л./

**Перечень работников,
которым установлена дополнительная оплата
за вредные условия труда**

Доплаты компенсирующего характера за условия труда на основании проведенной СОУТ
От 5.10.2017 г., приказ по МБДОУ-Дс №15 «Кырачаан» №03-01/66 от 06.10.2017 г.

№	Должность	% доплаты	Вредные условия
1.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	8 %	Работа с использованием моющих и дезинфицирующих средств
2.	Машинист по стирке белья	8%	Стирка, сушка и глажение спецодежды, работа по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств
3.	Повар	8 %	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки
4.	Сторож	8%	Световая среда
5.	Заведующий ДОУ	8%	Световая среда

Прошнуровано, пронумеровано
на 36 (тридцать шесть) листах.

Заведующая:

МБДОУ-ДС №15 «Кырачаан»
с.Абага Олекминского района
Республики Саха (Якутия)


Николаева С.П./



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128208

Владелец Николаева Сардана Петровна

Действителен с 20.10.2022 по 20.10.2023