

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Улу-Юльский детский сад общеразвивающего вида Первомайского района

Принят на общем собрании
Коллектива МБДОУ
Улу-Юльского детского сада
1.03.2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2017-2020 годы

От работодателя:

Заведующая

О.В. Баданова.



От работников:

Представитель ТК

А.П. Корнева



п. Улу-Юл

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы Коллективного договора

1. Общие положения.
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.
3. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Охрана труда.
6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.
7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
8. Заключительные положения.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ Улу-Юльского детского сада.
2. Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ Улу-Юльского детского сада
3. Положение об установлении и распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ Улу-Юльский детский сад .
4. Положение о системе управления охраной труда в МБДОУ в Улу-Юльском детском саду.
5. Перечень должностей работников МБДОУ, занятых на работах с вредными условиями труда, которым установлены доплаты.
6. Перечень должностей и профессий МБДОУ Улу-Юльского детского сада, которым установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск.
7. Перечень категорий работников МБДОУ Улу-Юльского детского сада, которым выдается спецодежда .
8. Соглашение по охране труда.

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и другими законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей (статья 40 ТК РФ).
- 1.3. Сторонами настоящего КД являются:
Работодатель в лице заведующей МБДОУ Улу-Юльского детского сада Барановой Ольги Васильевны.

Работники учреждения, представляемые МБДОУ детского сада , в лице представителя трудового коллектива Корневой Антонины Павловны.

1.4. Предмет договора.

Предметом настоящего КД являются установленные нормы по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.5. При разработке, принятии и выполнении настоящего КД стороны обязуются руководствоваться основными принципами социального партнерства (статья 24 ТК РФ).

1.6. Действие КД распространяется на всех работников МБДОУ Улу-Юльского детского сада работающих на момент заключения данного договора и вновь принимаемых.

1.7. КД заключен на 3 года, и вступает в силу с 1.03.2017г.

После истечения срока КД, стороны заключают новый договор. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более 3 лет.

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

(часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

1.9. Изменения и дополнения в КД (статья 44 ТК РФ), повышающие уровень прав и гарантий работников в течение срока действия, производятся только по взаимному согласию представителей сторон, подписавших договор с внесением изменений и дополнений в КД, с последующей регистрацией и доведением до сведения всех работников под роспись.

1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Работодатель обязуется размножить принятый коллективный договор и довести его до работников не позднее одного месяца со дня подписания сторонами. Полный текст коллективного договора хранится:

- У заведующей.

- У представителя трудового коллектива

1.12. Данный КД, в течение 7 дней, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление КД в силу, не зависит от факта их уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).

1.13. Для подготовки проекта КД работодатель совместно с представителем трудового коллектива учреждения (далее - ПТК) создает комиссию. Состав комиссии, срок её работы, гарантии и компенсации членам комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.14. Контроль за выполнением КД осуществляется представителями Сторон, подписавшими договор.

1.15. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу информацию и документы по любым интересующим Стороны вопросам на основании запроса соответствующей стороны (статья 51 ТК РФ).

1.16. Отчет о выполнении настоящего КД рассматривается на общем собрании работников МБДОУ не реже одного раза в год.

1.17. Каждая из сторон, несёт в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставлении необходимой информации,

необоснованный отказ от заключения (изменения) КД, нарушение или невыполнение принятых обязательств (статья 54, 55 ТК РФ).

1.18. В период действия настоящего КД стороны обязуются соблюдать установленный Законодательством порядок, разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайней меры их разрешения - забастовок.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. Оплата труда:

2.1.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях) путем перечисления на указанный работником счёт в банке, на основании личного заявления.

2.1.2. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые 15 дней в сроки (статья 136 ТК РФ):

За первую половину месяца – 23 числа текущего месяца в размере 60% от оклада, за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 8 числа последующего месяца. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Консультант Плюс: примечание.

Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, среди которых формы расчетно-платежной ведомости, расчетной ведомости, платежной ведомости, журнала регистрации платежных ведомостей.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

(часть третья в ред. Федерального закона от 04.11.2014 N 333-ФЗ)

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

(часть шестая в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены **иные** сроки выплаты заработной платы.

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

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

Выдавать каждому работнику накануне выплаты заработной платы расчётный листок с указанием всех видов выплат, причитающихся работнику за соответствующий период, а также размеров и оснований удержаний и общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.1.3. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ Улу-Юльского детского сада (Приложение № 2 к Коллективному договору) и индексируется одновременно с индексацией заработной платы работникам муниципальных учреждений Первомайского района.

2.1.4. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с тарификациями и штатным расписанием учреждения согласно Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ Улу-Юльского детского сада (Приложение № 2 к Коллективному договору).

2.1.5. Вопросы стимулирования труда регламентируются положениями: «Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ Улу-Юльского детского сада», Положение об установлении и распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ Улу-Юльского детского сада (Приложения № 2 к Коллективному договору, Приложение № 3 к Коллективному договору соответственно).

2.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях предусмотренных статьей 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

2.1.7. Оплату отпуска производить в полном размере не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

2.1.8. Оплата труда за работу в неблагоприятных условиях труда производится в соответствии с «Перечнем должностей работников МБДОУ, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, которым установлены доплаты».
(Приложение № 5 к Коллективному договору).

2.1.9. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях предусмотренных трудовым кодексом или иными федеральными законами (статья 137 ТК РФ).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы причитающихся работнику (статья 138 ТК РФ).

2.1.10. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, установленных в законодательстве, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения трудового коллектива организации (статья 371 ТК РФ).

2.1.11. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.12. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится по соглашению сторон трудового договора (статья 151, статья 60.2. ТК РФ).

2.1.13. Устанавливать отдельным работникам доплаты к ставкам (должностным окладам), стимулирующие выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в прямые должностные, за срочность выполняемой работы, интенсивность труда и т.п. (Приложение № 3 к Коллективному договору).

2.1.14. Оплата времени простоя производится работнику работодателем в соответствии со статьёй 157 ТК РФ.

2.2. Нормирование труда:

2.2.1. Работодатель обязуется вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Локальные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются с учетом мнения работников детского сада. О введении новых норм работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177 ТК РФ).

2.3.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно ТК РФ (статей 178, 180 ТК РФ).

Раздел 3. Занятость, подготовка и дополнительное профессиональное образование, условия высвобождения работников

3.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2. Работодатель обязуется принять меры при появлении угрозы сокращения штата или численности работников учреждения:

- по внутреннему перемещению работников и по ограничению приёма граждан на работу (приостанавливает найм новых работников) в МБДОУ, кроме случаев замещения вакансии, требующей особой профессиональной подготовки;

- по ограничению совместительства или полного отказа от привлечения совместителей;

- по сокращению продолжительности рабочей недели или рабочего дня с согласия работника, с оплатой труда пропорционально отработанному времени, вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев;

- по организации дополнительных рабочих мест, оказанию платных услуг;

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.3. Критерии массового увольнения определяются в территориальном соглашении о социальном партнерстве.

3.4. Соблюдать права, гарантии и преимущества работников, которые установлены для случая сокращения численности или штата работников ТК РФ и иными федеральными законами (статья 179 ТК РФ). Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют работники:

- работники, проработавшие в учреждение более 10 лет;

- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия ветеран труда и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами профсоюза;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

3.5. Предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников, не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. При сокращении численности или штата работников не увольнять одновременно двух членов семьи.

3.7. Работникам, уволенным в соответствии со статьёй 81 п.2 ТК РФ (по сокращению численности или штатов работников организации), предоставляются следующие социальные гарантии:

- увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора, в случаях предусмотренных статьёй 178 ТК РФ.

3.9. Работникам, проходящим подготовку и дополнительное профессиональное образование, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Для педагогических работников устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

При 36-часовой рабочей неделе:

Воспитатели- рабочий день 7,12ч, перерыва на обед нет.

Педагог-психолог-рабочий день 7,12 ч., перерыва на обед нет.

Старший воспитатель – рабочий день 7,12ч., перерыва на обед нет.

При 30-часовой рабочей неделе:

Инструктор по физической культуре -рабочий день 6 часов, перерыва на обед нет.

При 24-часовой рабочей неделе:

Музыкальный руководитель-рабочий день 4,48ч, перерыва на обед нет.

При 20-часовой рабочей неделе:

Учитель-логопед-рабочий день 4 ч, перерыва на обед нет.

Педагог дополнительного образования – рабочий день на 1 ставку 3,6 часа, перерыва на обед нет.

Помощник воспитателя - рабочий день 7,12ч, перерыва на обед нет.

4.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущество третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастроф, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при

условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время устанавливается по согласованию работником:

- по просьбе беременной женщины;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет;
- одному из родителей, имеющему ребёнка – инвалида, в возрасте до 18 лет
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

4.4. Продолжительность труда работников, принятых специально для работы в ночное время, уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (статья 96 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания, время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (статья 108 ТК РФ).

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (Приложение № 5 к коллективному договору).

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с основным ежегодным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

4.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском, по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 334 ТК РФ). Воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу

по дополнительному образованию, старшему воспитателю предоставляется очередной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня.

4.11. Работодатель может предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, сотрудникам органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исправительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы),- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней в году.

Указанный отпуск может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

4.12. Длительный отпуск педагогических работников
(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, [порядок](#) и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

(статья 335 ТК РФ).

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы ежегодный основной оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ).

4.14. Руководитель может предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника (статья 124 ТК РФ):

- при получении путевки для санаторно-курортного лечения;
- в других случаях с учетом производственной возможности, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

4.15. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (за счет средств Фонда оплаты труда) в случаях, предусмотренных п. 6.4. настоящего КД.

4.16. По письменному заявлению работника та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

4.17. По взаимному соглашению работодателя и работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

4.18. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается работникам: - в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю, а продолжительность ежедневной рабочей смены не может превышать 4 часов;

- для работников являющихся инвалидами первой или второй группы, - не более 35 часов в неделю;

- и в других случаях для работников предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время, не может превышать половины норм их рабочего времени (статья 92 ТК РФ).

4.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 195 ТК РФ).

4.20. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок определяется работодателем с учетом пожелания работника в случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 124 ТК РФ).

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами РФ в области охраны труда гарантирует право Работников МБДОУ на охрану труда в процессе трудовой деятельности и обязуется обеспечить:

5.1.1 Контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

5.1.2. Осуществление комплекса мероприятий по охране труда в организации, (Приложение № 6 к КД).

5.1.3. Проведение специальной оценки условий труда.

5.1.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.5. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (Ст.212 Трудового Кодекса РФ).

5.1.6. Создание и действие в МБДОУ комиссии по охране труда из представителей Работодателя в количестве не менее 4-х человек, осуществляющую контроль за состоянием условий труда и информирующую работников о результатах контроля и принимаемых мерах (ст.218 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.06.20014 г. №412 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

5.1.7. Обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.8. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.1.9. Своевременную выдачу и замену Работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, действующих в соответствии с установленными нормами (ст.221 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

5.1.10. Своевременную выдачу смывающих и дезинфицирующих средств на основании ст.221 ТК РФ, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами».

5.1.11. Создание условий для обеспечения сохранности оборудования и материальных ценностей на рабочих местах, включая личную верхнюю одежду и имущества сотрудников.

5.1.12. Обеспечение для всех поступающих на работу лиц проведение инструктажа по охране труда, организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со стажировкой на рабочем месте и проверкой знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ (Ст. 212,225 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 г. №1/29 о «Порядке обучения по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда работников организаций»).

5.1.13. Проведение периодического обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, специалистов, руководящих работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (Постановление Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 г. №1/29 о «Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»).

5.1.14. Организацию проведения в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет средств МБДОУ обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в

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

5.1.15. Обеспечение инструкциями по охране труда по должности всех работающих в Учреждении;

5.1.16. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительного отпуска, присоединяемого к основному.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве с разработкой мероприятий по их предотвращению. (Ст. 227-231 Трудового кодекса РФ, Постановление Минтруда РФ №73 от 24.10.2002г. «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве»).

5.2.2. Обеспечить санитарно-гигиенические условия для предупреждения производственного травматизма, профессиональных и простудных заболеваний работников, своевременную подготовку помещений, зданий, территории в осенне-зимний период.

5.2.3. Обеспечить бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и оборудования. (Ст. 212,223 Трудового кодекса РФ).

5.2.4. Проводить вакцинацию (прививки), курсы витаминизации или выдавать общеукрепляющие препараты работникам по предписанию органов здравоохранения.

5.2.5. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве. (Ст.212 ТК РФ, ФЗ от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.2.6. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда. (Постановление Минтруда и соцразвития РФ от 17.01.2001 г. №7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинетов охраны труда и уголка охраны труда»).

Раздел 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

6.1. Производить выплаты единовременного характера за счет средств стимулирующих выплат и экономии ФОТ (согласно Приложению № 3 к Коллективному договору) в случаях:

- в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) и других несчастных случаях – 2000 рублей;

- при рождении ребенка у работника, отработавшего в МБДОУ не менее трех лет – 1000 рублей, не менее 5 лет – 2000 рублей;

- при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости за добросовестный труд – 2000 рублей;

- длительная болезнь (не менее 2 месяцев) – до 2000 рублей;

- чрезвычайные ситуации (пожар, затопление жилья) –до 2000 рублей.

6.2. Премировать работников, проработавших календарный год без больничных листов, из средств стимулирующих выплат в сумме 500 рублей.

6.3. Премировать работников за добросовестную и эффективную работу в связи с

награждениями к праздничным дням, к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет), к Почётной грамоте, Благодарностям, денежной премией из средств стимулирующих выплат и экономии ФОТ в соответствии с п. 3.3. раздела 3 Положения об установлении и распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ Улу-Юльского детского сада (согласно Приложению № 3 к Коллективному договору).

6.4. Предоставлять работникам в соответствии с планом, отпуск с сохранением заработной платы 3 рабочих дней в случаях:

- регистрации брака впервые
- смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети).

6.5. Работодатель совместно с трудовым коллективом организует мероприятия по социальной поддержке пенсионеров, ушедших на пенсию по достижению пенсионного возраста и состоящих на профсоюзном учёте в учреждении.

Раздел 7. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

7.1. Признать представителя трудового коллектива МБДОУ Улу-Юльского детского сада полномочным представителем работников МБДОУ.

7.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые и социальные права, интересы работников по предварительному согласованию с трудовым коллективом МБДОУ Улу-Юльского детского сада в соответствии со ст.372 ТК РФ.

7.3. Создавать условия для осуществления деятельности представителя трудового коллектива МБДОУ в соответствии со статьёй 377 ТК РФ.

7.4. Оказывать содействие в деятельности представителя трудового коллектива.

7.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке представителю трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.6. Предоставлять представителю трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

7.7. Обеспечить защиту трудовых прав и законных интересов работников (статья 370-378 ТК РФ):

7.7.1. Перевод представителя трудового коллектива на другую работу не может производиться без предварительного согласия трудового коллектива.

7.7.2. Представитель трудового коллектива проводит свои мероприятия в рабочее время по следующим вопросам:

- переговоры с работодателем по КД
- производственные собрания
- рассмотрение жалоб
- конференции, собрания

7.7.3. Представителю трудового коллектива за выполнение производить денежную компенсацию за фактически отработанное время из расчёта 300 рублей в месяц из средств стимулирующих выплат.

7.8. Представитель трудового коллектива имеет право ходатайствовать перед работодателем выделять средство из фонда экономии заработной платы:

7.8.1. Предоставлять по заявлениям работников,

- материальную помощь в связи с юбилейными датами работников (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет) при наличии средств;
 - и другими причинами;
- 7.8.2. Выделять помощь неработающим пенсионерам:
- ко Дню Победы;
 - ко дню Старшего поколения;
 - в декаду инвалидов.

Раздел 8. Заключительные положения

- 8.1. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него КД, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.
- 8.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 8.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представителя трудового коллектива о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 8.4. При приёме на работу до подписания трудового договора работодатель или его представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим КД.