****

**СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

1. Общие положения
2. Развитие социального партнерства и участие выборного коллегиального органа в

управлении образовательным учреждением

1. Трудовой договор

IV. Рабочее время

V. Время отдыха

VI. Оплата и нормирование труда

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

1. Социальные гарантии, льготы и компенсации
2. Охрана труда
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
4. Обеспечение прав и гарантий деятельности выборного коллегиального органа
5. Обязательства выборного коллегиального органа
6. Контроль за выполнение Коллективного договора

**Перечень приложений к Коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты работникам

1. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, поря

док и условия их выдачи

1. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный и периодические медицинские осмотры.

**Коллективный договор**

**между выборным коллегиальным органом работников**

**и администрацией**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29 «Золотой ключик» города Лесосибирска»

(далее МБДОУ «Детский сад №29 «Золотой ключик»).

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №29 «Золотой ключик» города Лесосибирска» (далее МБДОУ «Детский сад №29 «Золотой ключик»).

1.2.Основой для заключения Коллективного договора являются:

* Глава 7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности»;

* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации»;

* Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной

сфере Красноярского края;

* Отраслевое соглашение по учреждениям (организациям), находящимся в ведении

Министерства образования Красноярского края на 2016-2018 годы от 23 августа 2016 г.;

1.3.Коллективный договор заключен с целью:

* определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите соци-

ально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад №29 «Золотой ключик»» (далее - МБДОУ);

* установления дополнительных, социально-экономических, правовых, профессио-

нальных гарантий, льгот и преимуществ работникам МБДОУ;

* создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законода-

тельством, иными актами и соглашениями.

1.4.Сторонами Коллективного договора являются:

* работники МБДОУ в лице их представителя — выборного коллегиального органа

Совета трудового коллектива (далее – Совет трудового коллектива) - в лице председателя

Захаровой Евгении Викторовны;

* работодатель в лице его представителя — заведующего МБДОУ Кириленко

Людмилы Федоровны (далее – заведующий).

1.5.Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по - совместительству.

При этом Совет трудового коллектива отстаивает и защищает нарушенные права работников всего коллектива, а именно работники, являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.6.Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

1.11.Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.12.Контроль хода выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13.Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14.Локальные нормативно-правовые акты МБДОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.15.Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

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

1.18.Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2017-2020 г.

1.19.Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативно-правовых актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

**II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**И УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

2.1**.**Сторонами социального партнерства являются работники, в лице выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива и работодатель, в лице заведующего МБДОУ (ст. 25-31 ТК РФ).

2.2**.**Социальное партнерство осуществляется в формах:

* коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и

заключения Коллективного договора;

* взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отно-

шений и иных непосредственно связанных с ними отношений обеспечения гарантий трудовых прав работников;

* участия работников, в лице выборного коллегиального органа, Совета трудового

коллектива, в управлении МБДОУ;

* участия сторон в разрешении трудовых споров.

2.3.Стороны считают, что:

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

* учет мнения выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива,

в случаях, предусмотренных ТК РФ;

* проведение выборным органом, Советом трудового коллектива, консультаций

с заведующим МБДОУ по вопросам принятия локальных нормативно-правовых актов;

* получение от заведующего МБДОУ информации по вопросам, непосредственно

затрагивающие интересы работников;

* обсуждение с заведующим детским садом вопросов о работе МБДОУ, внесение

предложений по ее совершенствованию;

* обсуждение с выборным органом, Советом трудового коллектива, планов социаль-

но-экономического развития МБДОУ;

* участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2.3.2.Выборный коллегиальный орган, Совет трудового коллектива, имеет право на получение от заведующего МБДОУ информации по вопросам:

* реорганизации или ликвидации Учреждения;
* введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда

работников;

* профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работ-

ников;

* по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ.

2.3.3.Выборный коллегиальный орган, Совет трудового коллектива, имеет право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

**2.4.**Стороны исходят из того, что заведующий МБДОУ принимает решения с учетом мнения выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 371 ТК РФ):

2.4.1.При принятии локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Нормы локальных нормативно-правовых актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, не подлежат применению.

Локальные нормативно- правовые акты, принятые без соблюдения установленного [статьей 372](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_372%23sub_372) ТК РФ порядка учета мнения выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, также не подлежат применению;

2.4.2.При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_812%23sub_812)**,** [3](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_8013%23sub_8013) или [5 части первой статьи 81](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_815%23sub_815) ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);

2.4.3.При проведении аттестации на первую и высшую категорию, которая может послужить основанием для увольнения педагогических работников в соответствии с [пунктом 3 части первой статьи 81](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_8013%23sub_8013) ТК РФ, личное заявление работника, члена Совета трудового коллектива, установленной формы об аттестации с развернутым обоснованием должно быть согласовано с председателем территориальной (районной) организации Профсоюза;

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

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

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

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

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

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

2.4.10.При принятии локальных нормативно-правовых актов, устанавливающих системы оплаты труда в МБДОУ (ст. 135 ТК РФ);

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

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

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

2.4.14.При принятии локальных нормативно-правовых актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

2.4.15.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательного учреждения (ст. 180 ТК РФ);

2.4.16.При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

2.4.17.При применении дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);

2.4.18.При разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

2.4.19.При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающей по сравнению с типовыми нормами, защиту работников, от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений (ст. 221 ТК РФ).

**2.5.**Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

# III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

3.2.Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись:

* с настоящим Коллективным договором;
* Уставом МБДОУ;
* Правилами внутреннего трудового распорядка;
* иными локальными нормативно-правовыми актами, непосредственно связанными с

их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

3.4.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения Трудового договора.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5.Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит:

* постоянный характер;
* срочный характер (на неопределенный срок).

Срочный Трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.6.В Трудовом договоре оговариваются обязательные (существенные) условия трудовых взаимоотношений, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.7.По инициативе работодателя, изменение существенных условий трудовых взаимоотношений, прописанных в Трудовом договоре, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, изменение Образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности – ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудовых взаимоотношений, прописанных в Трудовом договоре, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.8.О введении изменений существенных условий трудовых взаимоотношений, прописанных в Трудовом договоре, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

3.9.Изменения существенных условий трудовых взаимоотношений, прописанных в Трудовом договоре, оформляются путем заключения дополнительных Соглашений к Трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем Трудового договора.

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

3.11.Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям Трудового договора.

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

* поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуще-

ствляться путем совмещения должностей;

* поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осу-

ществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

* поручаемая работнику дополнительная работа для исполнения обязанностей вре-

менно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может осуществляться как по другой, так и по такой же должности.

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

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

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

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно.

3.14.Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к Соглашению о том, что:

4.1.Режим рабочего времени работников МБДОУ определяется настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), должностными инструкциями и обязанностями, Учебным расписанием, Годовым планом, Графиком сменности, иными локальными нормативно-правовыми актами, согласованными с Советом трудового коллектива.

4.2.Для заведующего Учреждением, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин (ст.320 ТК РФ) и 40 часов в неделю для мужчин (норма часов за ставку заработной платы), согласно ст.91-105 ТК РФ.

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

4.4.Для сторожей, с учетом специфики их работы и предотвращения превышения нормального числа рабочих часов, допускается введение суммированного учета рабочего времени за учетный период 1 (один) год (ст.104 ТК РФ).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

Сторожа работают по графику, утвержденному заведующим Учреждением. Оплата труда сторожей в выходные и праздничные дни производится в двойном размере, а работа сторожей в ночное время - в соответствии со ст.96 ТК РФ.

4.5.Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

* по соглашению между работником и работодателем;
* по письменному заявлению беременной женщины;
* по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, законного

представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

* по письменному заявлению 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 времени.

4.6.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (ст.113 ТК РФ).

4.7.Привлечение работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ:

* для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий

производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

* для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
* для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

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

# V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2.В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01 октября 2002 года № 724 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется:

* заведующему, старшему воспитателю;
* воспитателям и педагогическим работникам МБДОУ.

5.3.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

Отпуск за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

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

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

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

* все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработ

ной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);

* излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а

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

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

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

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

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

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

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

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

* повару – 6 календарных дней;
* машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 6 календарных дней.

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

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

* донорам – 1 день, который по желанию работника присоединяется к очередному

отпуску или используется в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);

* одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьмТ

инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

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

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

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

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в

году;

* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умер вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти

календарных дней;

* для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника; - до 3 дней;
* в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

5.11.Работнику (ст. 263 ТК РФ), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

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

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

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

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

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

5.14.Статьей 124 ТК РФ установлено, что:

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

* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска госу

дарственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством,

локальными нормативными актами.

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

5.15.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

# 

# VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

6.3.Заработная плата работнику устанавливается Трудовым договором.

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

6.5.Выплата заработной платы работникам МБДОУ производится не реже, чем каждые полмесяца: 11 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 26 числа следующего месяца.

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

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

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

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

6.9.Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

* государственных гарантий по оплате труда;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений;

* мнения выборного органа, Совета трудового коллектива.

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

6.11.Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория,

независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

* при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная ка

тегория, независимо от перерывов в работе;

* при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные

обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

старший воспитатель и воспитатель на воспитатель и старший воспитатель.

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

6.13.Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа, осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями (Приложение 2, раздел III, п.3.3) .

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

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

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

6.14.Наполняемость групп, установлена с учётом санитарных правил и норм. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю и младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы.

Размер такой доплаты определяется Положением об оплате труда на основании анализа посещаемости за предыдущий месяц и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

6.14.Работодатель обязуется:

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

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

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

6.17.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

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

6.19.Оплата труда работников МБДОУ является расходным обязательством Красноярского края.

# VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА

# И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

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

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

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и ст. 197 ТК РФ).

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

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

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

7.5.При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников сохраняется:

* принцип добровольности прохождения аттестации для педагогических работников;
* бесплатность прохождения аттестации для работников МБДОУ;
* порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную ква-

лификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

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

* длительной нетрудоспособности;
* нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
* при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или

ликвидации образовательного учреждения;

* если до пенсии по старости остался один год;
* при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в

соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

* работы на выборной должности.

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

# VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

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

8.2.1.При направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ).

Условия и порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определены в ст. 168 ТК РФ;

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

8.2.3.При избрании в коллегиальные выборные органы и в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ);

8.2.4.При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 175, 176 ТК РФ).

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определен ст. 177 ТК РФ;

8.2.5.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников Учреждения в ст. 180 ТК РФ.

Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ;

8.2.6.При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя.

За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;

8.2.7.При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работника.

Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами;

8.2.8.При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ);

8.2.9.При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ).

За работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

8.2.10.В день сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ) работник освобождается от работы.

Работник обязан заранее сообщить о намерении сдать кровь и ее компоненты. В соответствии с частью 2 ст. 186 ТК РФ выход работника в день сдачи крови на работу возможен только по согласованию с работодателем;

8.2.11.При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК. РФ).

За работником сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в [порядке](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_168%23sub_168) и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3.В соответствии со ст. 166 Трудового кодекса Российской федерации, Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», Постановлением администрации г. Лесосибирска от 14.12.2008 г. № 1504 «О возмещении расходов, связанных со служебными командировками работников организаций, финансируемых за счет местного бюджета» (внесено изменение Постановлением администрации г. Лесосибирска от 04.12.2013 № 1834) в случае направления в служебную командировку заведующий возмещает работнику:

а) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

* железнодорожным транспортом - в купейном вагоне, кроме «СВ»;
* водным транспортом – по тарифам, установленным перевозчиком;
* воздушным транспортом - в размере стоимости перелета экономическим классом;
* автомобильным транспортом - по тарифам, установленным перевозчиком;

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

* по найму и бронированию жилых помещений (кроме случая, когда командированному

работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

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

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

8.6.Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ).

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности -84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ей до родов (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральными законами (ст. 256 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

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

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

Окончательный расчёт производится по возращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

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

8.9.В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 года .№ 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:

* своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд в размере,

определенном законодательством;

* получает в органах Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных

лицах;

* получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственно

го пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам.

**IX. ОХРАНА ТРУДА**

9.1.Охрана труда (ст. 209 ТК РФ) - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

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

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

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

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

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

Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

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

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

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

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

В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и

представители выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива.

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

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

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

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

* сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства

индивидуальной защиты (Приложение № 2)**;**

* смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нор-

мами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение № 3).

9.9.Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на руководителя (ст. 223 ТК РФ).

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

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

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

**X. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

11.1.Выборный коллегиальный орган, Совет трудового коллектива, (ст. 370 ТК РФ) имеет право на осуществление контроля соблюдения администрацией МБДОУ трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора.

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

11.2.Заведующий (ст. 371 ТК РФ) принимает решения с учетом мнения выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

11.3.Порядок учета мнения выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, при принятии локальных нормативных актов определен в ст. 372 ТК РФ.

11.4.Порядок учета мотивированного мнения выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, при расторжении Трудового договора по инициативе работодателя определен в ст. 373 ТК РФ.

11.5.Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с [пунктами 2](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_812%23sub_812)**,** [3](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_8013%23sub_8013) или[5 части первой статьи 81](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_815%23sub_815) ТК РФ руководителя (члена профкома), выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, (ст. 374 ТК РФ), не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия территориального (районного) выборного профсоюзного органа.

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

11.6.Расторжение Трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_812%23sub_812)**,** [3](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_8013%23sub_8013)или[5 части первой статьи 81](file:///F:\Коллективные%20договоры%20(все)\D:\Distrib\History\Валентина%20Ивановна\Мои%20документы\ПРОФСОЮЗ%202004-2009\Коллективный%20договор\2007,%20гимназии\гимназия%204\КД.doc#sub_815%23sub_815) ТК РФ с руководителем выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, и членами Совета трудового коллектива, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

11.7.Заведующий создает условия (ст. 377 ТК РФ) для осуществления деятельности выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива:

11.7.1.Заведующий безвозмездно предоставляет выборному коллегиальному органу, Совету трудового коллектива, объединяющему его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

11.7.2.Заведующий безвозмездно предоставляет выборному коллегиальному органу, Совету трудового коллектива, возможность использовать оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

11.7.4.Доплата председателю выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, производиться в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах МБДОУ.

11.8.Лица, нарушающие права и гарантии деятельности выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**XII.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА, СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

Выборный коллегиальный орган, Совет трудового коллектива:

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

12.2.Обеспечивает членов выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива: правовой и социальной информацией.

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

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

12.5.Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав членов коллектива Учреждения.

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

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

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

12.9.Организует оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для членов коллектива Учреждения и их семей.

12.10.Оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам коллектива Учреждения.

12.9.Осуществляет правовое обучение членов выборного коллегиального органа, Совета трудового коллектива.

**ХIII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.Стороны договорились, что:

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

11.2.Совместно разрабатывают План мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на Общем собрании трудового коллектива.

11.3.Виновная сторона или виновные лица, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ, в случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора.

11.4.Работодатель должен разъяснять условия Коллективного договора работникам МБДОУ.

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

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

**От работодателя: От работников:**

Заведующий Председатель

МБДОУ «Детский сад №29 Совета трудового коллектива

«Золотой ключик»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Ф.Кириленко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Захарова

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.



