

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Киселёвского городского округа
детский сад №41
комбинированного вида

От работодателя:

Заведующий

 Журавлёва Г.П.



От работников детского сада 41:

Председатель первичной

Профсоюзной организации

 Швабауэр Т.Е.



Утверждён на Общем собрании трудового коллектива детского сада 41
Протокол № 1 от «09» января 2017г.

Коллективный договор
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Протокол № _____ от « _____ » _____ 2017 г.

Главный специалист по труду _____

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

№ главы	Название главы	№ страницы
	Содержание Коллективного договора	2
I	Общие положения	3
II	Развитие социального партнерства и участие выборного профсоюзного органа в управлении образовательным учреждением	4-5
III	Трудовой договор	5
IV	Рабочее время	6
V	Время отдыха	6-7
VI	Оплата и нормирование труда	7-8
VII	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
VIII	Социальные гарантии, льготы и компенсации	8-9
IX	Охрана труда	9-10
X	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10-11
XI	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного органа	11-12
XII	Обязательства выборного профсоюзного органа	12

**Коллективный договор
между первичной профсоюзной организацией работников
и администрацией Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения**

**Киселевского городского округа
детским садом № 41 комбинированного вида**

Первичная профсоюзная организация работников в лице председателя Швабаузр Татьяны Егоровны, действующей на основании Положения о первичной профсоюзной организации, с одной стороны, и администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада №41 комбинированного вида (далее образовательное учреждение) в лице заведующего Журавлёвой Галины Павловны, действующей на основании Устава, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Условия Коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами субъекта, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с **1 марта 2017** года после подписания его сторонами и действует по **28 февраля 2020года**.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.4. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. Изменение и дополнение Коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения (*далее читать* ТК РФ).

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется руководителем образовательного учреждения на уведомительную регистрацию в Администрацию Киселевского городского округа.

1.13. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.14. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.15. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одной недели со дня получения соответствующего запроса.

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.7. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

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

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

2.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

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

2.3. Стороны считают, что

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

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с руководителем образовательного учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от руководителя образовательного учреждения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с руководителем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с выборным органом первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на получение от руководителя образовательного учреждения информации по вопросам:

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

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

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

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

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

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

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

2.4.5. За работу в выходные и праздничные дни по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 112, ст. 153 ТК РФ).

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

2.4.7. При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда в образовательном учреждении (ст. 135 ст. 372 ТК РФ)

2.4.8. При утверждении формы расчетного листка (с. 136 ТК РФ).

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

2.4.9. 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).

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

2.4.11. При определении системы нормирования труда (с. 159 ТК РФ)

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

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

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

2.4.15. При применении дисциплинарного взыскания (ст. 193, 192 ТК РФ)

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

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

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Порядок и условия приема, прохождения испытания, перевода на другую работу, отстранения от работы, прекращения трудового договора определены ТК РФ, разделом 2 Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).

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

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

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения (норма часов за ставку заработной платы) определена разделом 5,4) Правил внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1** к настоящему Коллективному договору).

4.2. Условия и порядок работы в ночное время определен ст. 96 ТК РФ.

4.3. Условия и порядок привлечения работника к сверхурочной работе определен ст. 99 ТК РФ.

4.4. Режим рабочего времени (ст. 100 ТК РФ) определен разделом 6 Правил внутреннего трудового распорядка (приложением № 1 к настоящему коллективному договору).

4.5. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Условия и порядок при сменной работе определен ст. 103 ТК РФ.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Статьей 106 ТК РФ установлено, что время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 календарных дня, воспитателям логопедических групп, учителям-логопедам – 56 календарных дней, поварам 28 календарных дней и 7 дней дополнительно за вредные условия труда.

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

5.4. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2дней для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника- до 3 дней;

5.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) (ст.262 ТК РФ) для ухода за детьми-инвалидами, до 18 лет предоставляется 4 оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

По заявлению работников дополнительные выходные дни 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.

5.6.Женщинам имеющих 2 детей в возрасте до 16 лет- один день в месяц с сохранением средней заработной платы(приказ ГУНО от 07.06.1990года за №434, по заявлению)

5.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления, которого определяются учредителем образовательного учреждения.

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

При заключении с работником-совместителем трудового договора на неопределенный срок продолжительность предоставляемого ему ежегодного

оплачиваемого отпуска должна соответствовать продолжительности отпуска по занимаемой должности.

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

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

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

5.9. Статьей 124 ТК РФ установлено, что:

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

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

5.9.2. 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.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

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

6.4. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится до 15 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется до 30 числа текущего месяца.

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

6.6. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, определена ст. 142 ТК РФ. В случае приостановки работы по ст. 142 ТК РФ за работниками сохраняется средняя заработная плата.

6.7. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена **Приложением 2** к настоящему Коллективному договору.

6.8. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

6.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере до 12%.

Размер доплаты к заработной плате по указанным основаниям производится по итогам аттестации рабочих мест.

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

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель продолжает выплачивать повышенную оплату труда.

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

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

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

7.2. Работники (ст. 197, 198 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.

7.3. Руководитель предусматривает повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

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

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

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

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

8.2.4. При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 175, 176 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определен ст. 177 ТК РФ.

8.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения в ст. 180 ТК РФ. Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставление 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 и оплата осуществляется за счет средств работодателя (всему персоналу)

8.2.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ). За работником сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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) отнесены все виды работ в образовательных учреждениях.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Руководитель определяет контингенты, составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и направляет его за 1 месяц до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

Работники образовательного учреждения (ст. 213 ТК РФ) обязаны проходить периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья

населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (Приложение 5 к настоящему Коллективному договору).

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

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

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

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

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

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

9.7. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 20 ТК РФ).

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

- сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение 3);
- смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение 4).

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

- санитарно-бытовые помещения,
- помещения для приема пищи,
- помещения для оказания медицинской помощи,

населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (Приложение 5 к настоящему Коллективному договору).

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

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

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

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

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

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

9.7. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 20 ТК РФ).

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

- сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение 3);
- смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение 4).

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

- санитарно-бытовые помещения,
- помещения для приема пищи,
- помещения для оказания медицинской помощи,

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

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

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

X. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

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

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

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

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

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

При принятии работодателем решения о ликвидации организации он обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не

поднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК).

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

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

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работников или получающих от него помощь, которая является для них постоянным, и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы и т. д.

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

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

Увольнение членов Профсоюза по данному основанию производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а председателей (их заместителей) выборного профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия **Российского комитета Профсоюза** (ст. 374 ТК РФ).

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

10.4. Увольнение по сокращению штатов производить по окончании учебного года.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации:

12.1. Представляет и защищает индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические, профессиональные и иные права и интересы членов первичной профсоюзной организации на уровне образовательного учреждения, в органах местного самоуправления, общественных и иных организациях.

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

12.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости и других видов социальной защиты работников на уровне образовательного учреждения, а также контроль за выполнением коллективного договора.

Перечень Приложений к Коллективному договору

№ Приложения	Название Приложения
1	Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ детского сада № 41
2	Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 41
3	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
4	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
5	Перечень профессий и работ на прохождение медосмотра
6	Соглашение по охране труда
7	График работы младших воспитателей.