

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча
Яковлева М.Н.
« 24 » декабря 2020г.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил»
с. Чурапча
/Ушницкая Т.М/

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
Центра Развития Ребенка-детский сад «Мичил» с. Чурапча
Чурапчинский улус(район)
на 2020 – 2023 годы

Принят на собрании трудового коллектива
протокол № 02 от «18» декабря 2020 года
Коллективный договор вступает в силу с 24.12.2020 года.
Срок действия коллективного договора 3 года.

*Формой удостоверительную регистрацию
в ПЕР ОСАТ Чурапчинское учреждение социальной
защиты населения и труде при МТН ОРСАТ
№ 14 от 24 декабря 2020г.*

Начальник отдела: *С.М. Лешеве Л.В.*



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	3 стр.
Раздел 2. Трудовой договор	4 стр.
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	5 стр.
Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	5 стр.
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	7 стр.
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	9 стр.
Раздел 7. Социальные льготы, компенсации	10 стр.
Раздел 8. Охрана труда и здоровья	10 стр.
Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза	12 стр.
Раздел 10. Обязательства первичной профсоюзной организации	13 стр.

Раздел 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центра развития ребенка-детский сад «Мичил» с. Чурапча (далее – МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча).
- 1.2. Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, РС (Я) и органов местного самоуправления, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением.
- 1.3. Сторонами Договора являются: работники МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Ушницкая Т.М. МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча; работодатель - в лице его представителя – заведующего Яковлева М.Н. МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет. Профсоюз ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях и порядке, предусмотренных для удержания и перечисления профсоюзных взносов (ст. 30 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча
- 1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.7. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.
- 1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств сторон Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.14. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений Договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с 24.12.2020 года.

1.16. Настоящий Договор действует в течение 3-х лет со дня вступления в силу.

1.17. Перечисленные в настоящем пункте Договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к Договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу: Правила внутреннего распорядка для работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча (приложение № 1). Положение о фонде надбавок и доплат работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча (приложение № 2).

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с ППО.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча непосредственно работниками и через ППО МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча: согласование с ППО решений работодателя в случаях, предусмотренным ТК РФ и настоящим Договором; проведение ППО консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ; обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение планов социально-экономического развития МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча; участие в разработке и заключении Договора; другие формы.

Раздел 2. Трудовой договор.

2.1. Содержание Договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации и др. Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающие права работника.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча.
- 3.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
 - 3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ. Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом Договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.
 - 3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

- 4.1. Работодатель обязуется:
 - 4.1.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников - членов профсоюза не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его

начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

4.1.3. О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников необходимо предупредить не позднее, чем за 2 месяца до увольнения персонально и под роспись письменным уведомлением работодателя. Сокращение этого срока предупреждения возможно по просьбе работника, выраженной письменным заявлением (ч.3 ст. 180 ТК РФ), при этом работодатель помимо выходного пособия (ч.1 ст.178 ТК РФ) выплачивает дополнительную компенсацию в размере, пропорциональном времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. Не позднее, чем за 2 месяца после персонального предупреждения работников об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ направить в соответствующий выборный профсоюзный орган МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении конкретных работников по данному основанию.

4.1.4. В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым увольнением работников работодатель должен провести с ним дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней (ст.373 ТК РФ).

4.1.5. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения (предварительного согласия) выборного профсоюзного органа. В указанный период не засчитывается временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (ст.373 ТК РФ).

4.1.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.1.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия ППО (ст. 82 ТК РФ).

4.1.8. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, на основании ходатайства ППО имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые педагогические работники, имеющие трудовой стаж от одного года до трех лет.

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

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча.
- 5.2. Для работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча (за исключением женщин, независимо от занимаемой должности), устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения, женщин, независимо от занимаемой должности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не превышает 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 января 2016 года № 536 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала

отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Работникам МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска.

5.9.2. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём одновременно с основным ежегодным отпуском на основании ст. 119 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно результатам СОУТ (Определение Конституционного Суда РФ от 07.02.2013 N 135-О) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней».

Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям должностей (статья 101 ТК РФ):

- заведующий;
- завхоз;
- повар;
- электрик;
- прачка.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днём предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска с продолжительностью:

- заведующей до 12 дней;
- завхоз до 12 дней;
- повар до 12 дней;
- электрик до 4 дней;
- прачка до 9 дней.

5.9.3. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 1 день; в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней; для проводов сына в армию - до 3 дней; в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника - до 5 дней (ТК РФ ст.128), смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ТК РФ ст.128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно; родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней; работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери 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 (ст.263 ТК РФ).

5.9.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных в Уставе МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с.Чурапча

5.10. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

5.12. . Компенсация расходов, является целевой выплатой и производится работнику только по основному месту работы. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и (или) члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию расходов.

5.12.1. Источником финансирования расходов, предусмотренных Положением, являются средства бюджета города.

5.12.2. Условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

5.12.3. Работникам один раз в два года за счет средств работодателя производится компенсация расходов: – на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным; – на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации автомобильным транспортом общего пользования (за исключением такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу; 53 – на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на используемый работником вид транспорта.

5.12.4. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (далее - компенсация расходов) возникает один раз в два года работы работника в данной организации (далее – льготный период). Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. В последующие годы право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы у работника возникает, начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - с пятого года работы и т.д.

5.12.5. Работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право на компенсацию расходов один раз в два года при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Право на компенсацию расходов возникает у указанных лиц в случае, если до ухода в отпуск по уходу за ребенком у работника возникло право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

5.12.6. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные, нерабочие праздничные дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на компенсацию расходов.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Оплата труда работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча осуществляется в соответствии с Законом РФ
- 6.2. Заработная плата исчисляется исходя из базового, должностного окладов и повышающих коэффициентов в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча,
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 число текущего месяца в виде аванса и 25 число месяца.
- 6.4. Изменение должностного оклада производится: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почётного звания - со дня присвоения; при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.5. Работодатель обязуется:
- 6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате приостановления работником работы в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст.236 ТК РФ).
- 6.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере.
- 6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

Раздел 7. Социальные льготы, компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в установленном размере.
- 7.2. Содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в получении мест в дошкольных учреждениях.
- 7.3. Выплачивает: надбавку работникам, имеющим ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный учитель», государственную награду в размере и порядке, предусмотренным ст.26 закона; работникам, награжденным ведомственными наградами, в т.ч. действовавшими до 1995 года; единовременное пособие выплачивается молодому специалисту на основании документа об образовании, трудового договора, заключённого между работодателем и работником, приказа (распоряжения) работодателя о приёме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной (с изм. от 31.05.2012 N 419-П)

7.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных ст. 313-327 ТК РФ.

7.5. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, в установленном порядке с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Создать в МБДОУ ЦРР д/с «Мичил» с. Чурапча комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить членов ППО.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест, в состав аттестационной комиссии включить членов ППО и комиссии по охране труда. По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с ППО, с последующей сертификацией. По результатам аттестации рабочих мест устанавливать работникам доплаты за вредные условия труда.

8.4. Проводить со всеми работниками МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.9. В случае обоснованного отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с ППО (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Возмещать в полном размере расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, а также лицам, имеющим право на

возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.15. Оказывать содействие представителям Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Согласно статье 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов временной нетрудоспособности, лечение и отдых.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или за профсоюзную деятельность.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по инициативе работодателя производится по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет ППО помещение, средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счёт Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счёт в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ППО и членов ППО на время участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены ППО могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного письменного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 82, 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетных средств МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча.

9.10. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с ППО рассматривает следующие вопросы: привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ); работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); система оплаты труда работников ОУ, а также доплаты и надбавки работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ); утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ); установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ); применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ); определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы;

9.12. За выполнение общественной работы в интересах работников за результативную работу по представительству работников при участии в управлении председателю первичной профсоюзной организации (ППО) может устанавливаться надбавка в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат работников.

Раздел 10. Обязательства первичной профсоюзной организации.

10. Первичная профсоюзная организация (ППО) обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча.

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

10.5. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Участвовать в работе комиссий МБДОУ ЦРР-д/с «Мичил» с. Чурапча по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других
- 10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
- 10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств Профсоюза в случаях, предусмотренных нормативными документами Профсоюза.
- 10.12. Предоставлять иные гарантии, возложенные на профком данным коллективным договором.