

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 38»
(МБДОУ «Детский сад № 38»)

618905, Пермский край, город Лысьва, улица Смышляева, д. 106, корп. 1

ОГРН 1025901923574
ИНН 5918012746
телефон +7 (34 249) 5-49-40
факс +7 (34 249) 5-49-40
электронная почта sad38-lsa@dou.permkrai.ru
количество работников 78
количество членов Профсоюза 0
охват профсоюзным членством 0%

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023 – 2026 годы

От работников:

Представитель работников
МБДОУ «Детский сад № 38»

Кауф / И. А. Канова /

От работодателя:

Директор
МБДОУ «Детский сад № 38»



Воецкова / Г. А. Воецкова /

« 06 » декабря 20 23 г.

« 06 » декабря 20 23 г.

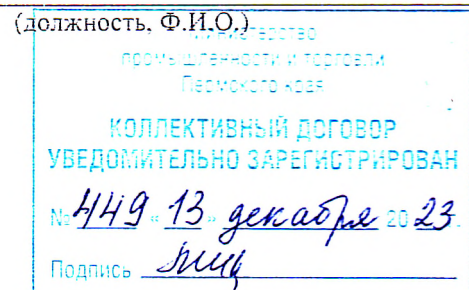
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду –
Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края

614006, г. Пермь, ул. Петропавловская, д. 56
+7 (342) 217-72-10 – приемная
+7 (342) 217-73-05 – сектор развития системы социального партнерства

Регистрационный № _____ ст « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____

М.П.



ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	4
3.	Оплата и нормирование труда	8
4.	Социальные льготы, компенсации	10
5.	Рабочее время и время отдыха	11
6.	Охрана труда	14
7.	Гарантии прав представителей трудового коллектива	16
8.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	17
9.	Обязательства представителей работников	18
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	19

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38» (далее – Учреждение), на улучшение социально-экономической защиты работников.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего договора являются:

1.4.1. Работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 38» в лице директора (далее – Работодатель);

1.4.2. Работники Учреждения в лице их представителей.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде дополнительным приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора еще на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником также ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. 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 статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Также в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом

Российской Федерации иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Социальном Фонде России на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.8. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.9. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России.

2.10. В случае перехода работника на электронный формат трудовой книжки работодатель освобождается от обязанности оформления и хранения трудовой книжки на бумажном носителе.

2.11. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.12. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.15. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

2.16. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работников, указанных в части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного

профсоюзного органа.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работника из числа указанных в части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением.

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срок их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы и чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы, оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.19. Представитель работников имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в Учреждении и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38», коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного

самоуправления муниципального образования «Лысьвенский городской округ».

3.2. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Лысьвенский городской округ», а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

3.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведенного до Учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части, стимулирующей части и компенсационных выплат.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, основного персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения.

3.6. В Учреждении работникам устанавливаются:

- выплаты стимулирующего характера на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38»;
- выплаты компенсационного характера на основании Положения о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38»;
- применяются меры морального и материального поощрения работников.

3.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме:

- за первую половину месяца (аванс) – 25 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 число следующего месяца.

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

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

3.8. Заработная плата по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя. С согласия работника работодатель может оформить для работника банковскую зарплатную карту.

Работник вправе заменить кредитную организацию и (или) банковские реквизиты, на которые должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.9. При выплате заработной платы работнику вручается под роспись расчетный листок или, при согласии работника, расчетный листок может быть направлен на его электронную почту с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.10. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П), а также выплаты социального характера, в том, числе установленные законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т. п. (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П).

4. Социальные льготы, компенсации

4.1. Единовременная материальная помощь работнику Учреждения может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого лица (супруга), родственника (родителей, детей), и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника и при наличии финансовой возможности Учреждения.

4.2. Приобретение санаторно-курортных и оздоровительных путевок за счет средств краевого и местного бюджета по согласию Общего собрания работников Учреждения, с учетом анализа заболеваемости работников Учреждения.

4.3. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

4.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или

поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени:

- для работников из числа административно-управленческого персонала (директор, заместители директора) – 40 часов в неделю, а также устанавливается ненормированный рабочий день.

В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При этом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем подлежит установлению Коллективным договором, соглашением или Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Основой для разработки такого перечня могут послужить постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (далее – Постановление № 884), а также постановление Наркомтруда СССР от 13.02.1928 № 100 «О работниках с ненормированным рабочим днем» (далее – Постановление № 100);

- для старших воспитателей и воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю;

- для воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах компенсирующей и комбинированной направленности – 25 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени воспитателей устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных

за ставку заработной платы;

- для социального педагога, педагога-психолога, методиста – 36 часов в неделю;

- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;

- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю.

- для учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, диспетчер, специалист по закупкам, специалист по охране труда, шеф-повар, калькулятор) и младшего обслуживающего персонала (кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, швея, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) – не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. По соглашению с директором, график работы может быть изменен на основании письменного заявления.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.6. Стороны согласились со следующими положениями:

5.6.1. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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.

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

5.6.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней.

5.6.5. Работникам из числа основного персонала устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, а именно:

- для старших воспитателей и воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;

- для воспитателей, осуществляющих свою деятельность в группах компенсирующей и комбинированной направленности – 56 календарных дней;

- для инструктора по физической культуре, педагога-психолога,

музыкального руководителя, социального педагога, осуществляющих свою деятельность в группах общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;

- для педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, музыкального руководителя, социального педагога, осуществляющих свою деятельность в группах компенсирующей и комбинированной направленности – 56 календарных дней.

5.6.6. По согласию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

5.6.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении (ст. 122 ТК РФ).

5.6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работникам в случае регистрации брака, смерти близких лиц (супруга), родственников (родителей, детей) – до 5 календарных дней;

- работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

Также по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- для проводов детей на военную службу, в том числе по мобилизации – 2 дня;

- родителям, опекунам, иным законным представителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней на основании его письменного заявления в указанный им срок. 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 год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

- по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заместители директора) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня на основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

6. Охрана труда

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на руководителя Учреждения.

6.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место;

- создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и работников;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

- проведение специальной оценки условий труда в Учреждении;

- прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований по просьбам работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в

случае медицинских противопоказаний;

- предоставление работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ);

- обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет собственных средств Учреждения;

- информирование работников об условиях и охране труда;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, комиссии по охране труда за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;

- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный доступ должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Социального Фонда России, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

6.2. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

- немедленно извещать непосредственного и (или) вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении

здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования.

6.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- личное участие и участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в Учреждении;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях комиссии по охране труда Учреждения.

6.5. Комиссия по охране труда Учреждения совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда.

7. Гарантии прав представителей трудового коллектива

7.1. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии трудового коллектива, способствовать их деятельности;

- предоставлять представителям работников по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

7.2. Стороны договорились о том, что представление представителей работников о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники

безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежит безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока, начало течения которого начинается со следующего дня после поступления соответствующей информации;

7.3. Стороны договорились о том, что работодатель и представители работников совместно разрабатывают и принимают локальные нормативные акты Учреждения, в том числе: положение о системе оплаты труда работников, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка.

7.4. Представители работников обязуются:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и фондов Учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведениями о трудовой деятельности в том числе в электронном виде, за своевременностью внесения их записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования;

- контролировать своевременность представления работодателем в Социальный Фонд России достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять представителей работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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 или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Также преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза (п. 7.7.3 Соглашения между Минобразования ПК и Крайкомом);
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), опекуны, попечители, иные законные представители, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, опекуны, попечители, иные законные представители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

9. Обязательства представителей работников

9.1. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников Учреждения, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, - интересы всех работников Учреждения независимо от их членства в профсоюзах

при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В случаях, когда работники Учреждения не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников Учреждения и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

9.2. Представители работников обязуются:

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

- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.

- осуществлять совместно с работодателем культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

- направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

- проводить разъяснительную работу среди работников об их правах и льготах.

9.3. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

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

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.4. Стороны рассматривают в семидневный срок, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания сторонами.

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