

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Социальные гарантии, компенсации и льготы
8. Охрана труда и здоровья
9. Положение Совета ДОУ
10. Ответственность сторон коллективного договора

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ,
ТД — Трудовой договор
КД – Коллективный договор
КоАП – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01. 1996 года с дополнениями и изменениями.

I. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Алёнушка» г. Курильск Сахалинская область.
1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимущества для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2017-2020 годы,
1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работодатель в лице его полномочного представителя – заведующий: Т.В. Седых, действующего на основании Устава МБДОУ .

— работники Учреждения в лице их полномочного представителя, председателя Совета ДОУ: Л.В. Евтушенко

1.4.Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного

договора.

1.5. Коллективный договор заключен на 2017 год по 2020 год не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами \_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 г. и действует до 2020 г.
1.6. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного

договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.7.Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
1.9.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Совет ДОУ обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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 свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и принимаются по согласованию с профкомом (ст.8 ч. 3 ТК РФ): Приложение №1
• Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
• Положения об оплате труда работников;
• Соглашение по охране труда;
• Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;
• Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
• Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
• Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
• Положение о назначении стимулирующих выплат;
• Положение о защите персональных данных;
• Тарификация педагогических работников на новый учебный год;
• Другие локальные нормативные акты (график отпусков, расчетный лист, и др.);
1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением
непосредственно работниками или через Совет ДОУ (ст.52,53 ТК РФ):
-по согласованию Совета ДОУ;
— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
— обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
— обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
— участие в разработке и принятии коллективного договора;
— другие формы.
1.20. При осуществлении контроля выполнения коллективного договора стороны предоставляют друг другу необходимую для этого информацию в течение не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
1.21. Стороны договорились ежегодно в октябре месяце информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.
1.22.Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:
— урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
— заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
— отказом работодателя согласовать, учесть мнение Совета ДОУ при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
— если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.
1.23. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а так же организации контроля его выполнения на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из равного количества представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

II. Трудовой договор

2.Работодатель обязуется:
2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения
и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2.2. Трудовой договор заключать с работников в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
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.
2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.
При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными актами, коллективным договором.
По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.
В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ.
Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условии ее выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ.
Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).
2.6. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.
2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с Советом ДОУ, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.
2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.
2.9. Предоставлять работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.
2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
3.2. Работодатель по согласованию Совета ДОУ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3.3. Работодатель обязуется:
3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации согласно графика.
3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
3.3.4. 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).
3.3.5. 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, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
3.3.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения), по направлению учреждения или органов управления образованием.
3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
Состав экспертной аттестационной комиссии при учреждении на 1/3 формируется из представителей Совета ДОУ.
3.3.8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель Совета ДОУ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:
4.1. Уведомлять Совет ДОУ 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 ее социально-экономическое обоснование.
4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени для самостоятельного поиска новой работы.
4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения
4.4. Представлять 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, также: лицам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 15 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.
4.5. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).
4.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и другими дополнительными гарантиями.
4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
4.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом ДОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
5.2. Нормативная продолжительность рабочего времени от 20 часов до 40 часов в неделю.
Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
• для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
• для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
• продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных выше, для лиц соответствующего возраста.
• для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, — не более 35 часов в неделю;
• для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
• для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ);
• для педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ, Приказом Минобразования России № 2075 от 24.12.2010 г.). (конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них ПВТР и Уставом).
При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то работодатель устанавливает более льготные условия, суммирование льгот не предусматривается.
5.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 до 6 часов) сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).
5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается (как при приеме на работу, так и в последствии) в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):
• по соглашению между работником и работодателем;
• по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работодатель обязан установить.
Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или объема выполненных работ и не влечет для работника каких либо ограничений (продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа), других прав и гарантий.
5.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97-99 ТК РФ с соблюдением условий ст. 259, 268 ТК РФ.
Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
Работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы.
5.6. Продолжительность работы накануне нерабочего праздничного дня уменьшается на один час.
В непрерывно действующих организациях, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.
5.7. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается трудовым законодательством РФ (ст.94 ТК РФ).
5.8. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней) или временно отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.
5.9. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска содержится в Приложении № 1.
5.10. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать. кроме учреждений дополнительного образования.
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.
В других случаях привлечение к работе в выходе и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Советом ДОУ.
Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст.113 ТК РФ), в котором указаны причины, послужившие основанием для привлечения к работе в такие дни, список работников, компенсация за работу в эти дни, согласование с Советом ДОУ.
Оплата такой работы производится в повышенном размере в порядке, определенном ст.153 ТК РФ.
В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям — непрерывно действующие организации.
5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 99 ТК РФ.
5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обсуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
5.13. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час.
В непрерывно действующих организациях на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.
5.14. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).
5.15. График сменности работы составлять по согласованию с Советом ДОУ и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения работников.
5.16. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.
В течение рабочего дня работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включаются, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, (не менее 30 мин.) перечень работ, места для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
Всем работникам учреждения предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд.
Общим выходным днем является воскресенье.
5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).
5.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между ними по их усмотрению) (ст.262 ТК РФ).
5.19. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. (ст.114, 115 ТК РФ)
Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724.
Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ).
Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.
5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Советом ДОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
Работникам, работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок до 13 декабря каждого года представляют администрации документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска.
Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.
При составлении графика учитывается, что отдельным категориям работников (в случаях, предусмотренных федеральными законами), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:
работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ);
инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий и другим категориям ветеранов (Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст.11 Федерального закона от 09.06.1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);
и другим категориям.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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 возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
5.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:
женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
работникам в возрасте до 18 лет;
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.
При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.
5.22. Не допускается:
— непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
— отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
— замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
5.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, или с предоставлением отгулов с согласия работника и письменного заявления.
5.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае:
• временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска,
• исполнения работником государственных обязанностей (ст. 124 ТК РФ).
5.26.Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала по письменному заявлению работника (ст. 124 ТК РФ).
5.26.1.Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).
По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).
5.27. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части.
При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.
5.28. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
• за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)
• за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ)
• за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня и приравненных к ним местностях 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);
5.29. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (ст. 116 ТК РФ):
• для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
• в связи с переездом на новое место жительства:5 календарных дней;
• для проводов детей в армию: 3 календарных дней;
• в случае регистрации брака: 3 календарных дней;
• при рождении ребенка в семье:3 календарных дней;
• в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети):5 календарных дней;
• (и другие случаи) указать какие.
5.30. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенными Уставом учреждения (ч.3 п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).
5.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ), не более 14 календарных дней.
5.32. На основании письменного заявления работодатель обязан предоставить 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
• лицам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие учебные заведения – 15 календарных дней;
• работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней в году (ст.263 ТК РФ), в удобное для них время.
• работнику, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет — 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
• одиноким матери, отцу, воспитывающим ребенка до 14 лет — 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);
• со своей юбилейной датой (50,55,60 лет): 2 календарных дня
5.33. Оплата отпусков.
— исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
5.34. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник). 5.35. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определен в Приложении № 1.
VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:
6.1. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда МБДОУ № 39 исходя из:
• окладов (должностных окладов) тарифных ставок, ставок заработной платы;
• выплат компенсационного характера:
6.1.1. выплаты, компенсационный коэффициент специфики работы:
-за работу в оздоровительных группах (нуждающихся в длительном лечении;
-учителям национального языка и литературы всех групп с русским языком обучения;
-специалистам ПМПк ДОУ
6.1.2.компенсационные выплаты:
— за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях ст.317 ТК РФ
— за работу во вредных и опасных иных особых условий труда ст.146 ТК РФ
-с вредными условиями труда
-за работу труда отклоняющихся от норм
-в ночное время не ниже 35%
-выходные, праздничные дни ст 153 ТК РФ
-за работу не входящую в круг основных обязанностей работника
— педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, за организацию и проведение работы в консультационных пунктах;
-за работу с детьми находящихся под опекой;
-за погрузочно –разгрузочные работы и складирование при отсутствии в штате учреждение соответствующих работников;
-молодым педагогам окончившим средне –специальное или высшее учебное заведение очной форме;
-педагогам психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей;
-за проведение Федеральных мониторингов, экспериментальной работы, инновационной работы.
• выплат стимулирующего характера (выплаты, направленные на стимулирование работника:
— сохранение здоровья воспитанников ДОУ
-качество дошкольного образования ДОУ
-создание условия для создания воспитательно -образовательного процесса
— кадровые ресурсы ДОУ
-эффективность управленческой деятельности ДОУ
-эффективное управление качествам
-педагогическим работникам за стаж работы, за наличие квалификационной категории, за почетное звание и ученую степень
— премии за выполненную работу
6.1.3.Премирование сотрудников по итогам работы за год.
Выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, ставке заработной платы работника.
Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Сахалинской области.
6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.
6.4. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда сотрудников МБДОУ детский сад «Алёнушка».
6.5. Изменение оплаты труда в случаях увеличения размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы 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 представления соответствующего документа;
— при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
— при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
— при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома);
— при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
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 выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
6.6. Педагогическим работникам ДОУ , выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам и специалистам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если педагог (специалист), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет работодатель.
6.8. Работодатель обязуется:
6.8.1.заработную плату выплачивать два раза в месяц: 25 числа за первую половину месяца и 10 числа окончательный расчет за месяц работы,
независимо от числа рабочих дней в месяце, размер оплаты (аванс) за первую половину месяца составляет не менее 50 % оклада, ставки.
6.8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;
Оплату за время этого простоя работодатель производит как за простой по вине работодателя – в размере средней заработной платы
6.8.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее \_\_\_% ставки, оклада (должностного оклада)
6.8.4. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере средней заработной платы работника
— за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере \_\_\_\_\_ (но не менее 2/3) тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ);
6.8.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ)
6.8.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст. 236 ТКРФ).
6.8.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
6.8.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.
6.8.9 Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
6.8.9. Работу в ночное время оплачивать в повышенном размере, 35 % (ст.154 ТК РФ)
6.8.10 Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда за исключением случаев, определенных ч. IV ст. 219 ТК РФ, производить в повышенном размере на основе локального акта по согласованию Совета ДОУ в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ
6.8.11 Сверхурочную работу оплачивать не менее чем полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.
6.8.12 В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки по согласованию Совета ДОУ в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.
6.8.13 Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющую обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

6.8.14 Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:
7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
— работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-327 ТК РФ);
— при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
— при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
— при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
— по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора ст. 142, 256 ТК РФ);
— при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
— при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
— при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
— при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, ст.ст. 116-119, 123-128, 321, 325 ТК РФ;
— в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
— в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
7.2. Дополнительные гарантии и льготы
Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы
7.3 Социальная защита:
7.3.1. Воспитатель(педагог) имеет право отказать любому в посещении своего занятия, если работодатель не предупредил его за 2 календарных дня
7.3.2. При посещении занятия работодатель обязан ознакомить воспитателя(педагога) с анализом занятия в письменном виде под роспись.
7.4. Работодатель обязуется:
7.4.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
7.4.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.
7.4.3 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.
7.4.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.
7.4.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ), Положение о командировочных ДОУ.
7.4.7. Выплачивать выходное пособие работникам по основаниям и в размерах, предусмотренных статьями 178, 318 ТК РФ.
7.3.10. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.
7.3.13. По основному месту работы работнику и неработающим членам семьи (супругу, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), в пределах Российской Федерации, а так же оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.
-Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.
-Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно может производиться перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных документов (ст. 325 ТК РФ).

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:
8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию Совета ДОУ, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета ДОУ и комиссии по охране труда.
8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждений обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.
8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей.
8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ч. III ст.221 ТКРФ).

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 учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда 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 (ст.227, 228¹, 229, 230, 230¹ ТК РФ) .
8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом ДОУ (ст.212 ТК РФ)
8.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8.12. Совместно с Советом ДОУ обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителя работодателя и Совета ДОУ и условий для их общественной работы; проводить трёхступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в год — «День охраны труда».
8.13. Осуществлять совместно с Советом ДОУ контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
8.14. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам , членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.
8.15. Организовать в установленные сроки проведение бесплатного (за счет средств работодателя) медицинского осмотра работников учреждения обязанных проходить периодический медицинский осмотр.
Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с охранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.213, 331 ТК РФ)
8.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной зашиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.
8.17. Трудовой комиссии ДОУ, совместно с членами Совета ДОУ организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных настоящим коллективным договором.
8.18. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе войдут представители работодателя и выборного органа Совета ДОУ.
Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.
8.19. Участвовать на паритетных началах совместно с Советом ДОУ в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

IX. Положение Совета ДОУ
9.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Новым законом РФ «Об образовании» 2013 года, а так же иными законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а так же Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Алёнушка» МО «Курильский городской округ.

9.2. Совет ДОУ является представительным органом самоуправления всех работников Учреждения и являются постоянно действующим выборным представительным органом для рассматривания вопросов отнесенных к его компенсации, а так же при заключении коллективного договора и осуществлении контроля за его исполнением.
Приложение № 3
9.3. Совет ДОУ избран на общем собрании коллектива Учреждения в количестве: 7 человек:
- председатель Совета ДОУ: Евтушенко Лариса Вячеславовна
- секретарь Совета ДОУ: Скрипко Татьяна Ивановна
- Заведующая: Седых Татьяна Викторовна
Рабочая группа:
-Пихур Алина Михайловна
-Травина Людмила Михайловна
-Уманчук Светлана Владимировна

-Русакова Светлана Юрьевна

X. Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:



