

Принято
общим собранием работников
МКДОУ №5 г. Тосно
Протокол № 1 от 08.07.2019г.

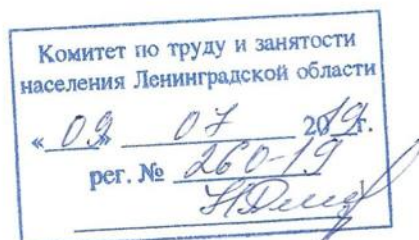
Утверждено
Приказ № 31 от 08.07.2019г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения №5 « Детский сад
комбинированного вида г.Тосно»
на 2019-2022 г.г.

Ленинградская область
г. Тосно
2019г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении №5 « Детский сад комбинированного вида г. Тосно»

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности действующей Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами образовательного учреждения. в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - МКДОУ).

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее профсоюз);
- работодатель в лице его представителя заведующей МКДОУ №5 г.Тосно – Наталья Викторовна Духина.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ; для достижения более эффективного управления образовательным учреждением и максимального благополучия работников.

1.4. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликты, ситуации путем переговоров.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1 Работодатель:

1. Признает выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

2. Соблюдает и выполняет условия данного договора;

3. Знакомит с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2 Профсоюзный комитет:

1. Содействует эффективной работе деятельности учреждения;

2. Осуществляет представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

3. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем и работниками принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При ликвидации МКДОУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия по урегулированию споров, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально- психологического климата , за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядке.

2. Трудовой договор между работодателем и работником.

2.1. Стороны договорились о том, что:

-трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

2.2 Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3 Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

2.4 Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.5 При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

2.6 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.7 Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8 По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.9 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МКДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10 Трудовой договор с работниками МКДОУ заключается на неопределенный срок.

2.11 Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.12 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.13 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МКДОУ.

2.14 Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

2.15 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (должность по штатному расписанию, конкретный вид поручаемой

работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставлением компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

-определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

-режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

-компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

-условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);

-условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.16.Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.17 Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.18. При увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ, не избрание на должность, производится выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ.

2.19 Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников

3.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников МКДОУ производится согласно Единой тарифной сетке по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12-е и 27-е числа текущего месяца

3.3.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате и стимулировании труда работников, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

- выплаты за стаж непрерывной работы в отрасли, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, связанных с деятельностью учреждения;

-персональные надбавки за квалификационную категорию, за почетное звание и ученую степень

- компенсационные выплаты за работу с особыми условиями труда

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате и стимулировании труда работников МКДОУ.

3.4 Всем категориям педагогических работников МКДОУ производятся выплаты стимулирующего характера в целях сохранения квалифицированных кадров и стимулирования к повышению качества труда педагогических работников.

3.4.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется ежемесячно. Распределение стимулирующих выплат за качество выполненных работы зависит от количества баллов набранных педагогом в отчетный период.

3.4.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.4.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников на общую сумму баллов всех работников.

3.5. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных законодательством.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.6. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем в соответствии с учетной политикой учреждения.

3.8. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 13 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.10. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников.

3.11. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха по письменному заявлению работника. (ст. 152 ТК РФ).

3.12. Выплату работникам надбавки в размере 20% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).

3.13. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

3.14. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом, соглашением, трудовыми договорами. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.15. Работодатель выплачивает работникам за счет средств социального страхования пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего

трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ).

3.16. Совместным решением работодателя и тарификационной комиссии Совета учреждения, в которую входит представитель профсоюза МКДОУ, средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МКДОУ. Работодатель предупреждает работников распорядительным актом о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

3.17. Профсоюз учреждения:

-принимает участие в работе тарификационной комиссии совета учреждения, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда, в аттестационной комиссии учреждения.

-осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.18 Профсоюз представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом МКДОУ.

-для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч в неделю.

-для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 ч в неделю (ст. 333 ТК РФ)

-работа в календарные выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в календарные выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

-очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным 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.

- администрация составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения профсоюза не позднее 31 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Допускается отзыв работника из отпуска, в случаях предусмотренных ст. 125, 124 ТК РФ.

- отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы

- в летнее время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

- 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).

- установить продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска в количестве 56 календарных дней музыкальному руководителю, воспитателям групп компенсирующей направленности, учителю-логопеду, психологу, заведующему образовательной организации (постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466)

4.2. Работодатель обязуется:

-предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

-предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

-предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Положением, утвержденным законодательством РФ.

4.3. По согласованию с руководителем учреждения работникам предоставляется отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работников время.

4.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, указанных в 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, а также лица предпенсионного возраста, проработавшие в МКДОУ свыше 15 лет;

5.4. Высвобождаемым 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.

5.5. Педагогические работники имеют право на повышение квалификации.

5.6. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

5.7. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.8. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.9. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.10. Профсоюз осуществляет:

-общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, повышении квалификации педагогических работников.

-принимает участие в утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

-обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

-провести в МКДОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу с

учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МКДОУ инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.3. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МКДОУ и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

6.4. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МКДОУ.

6.7. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.9. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.10. Давать возможность при предварительном уведомлении технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать рабочее место работника МКДОУ, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МКДОУ;

- проводить работу по оздоровлению детей и работников МКДОУ;

- осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МКДОУ.

- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Администрация:

7.1.1. Работникам с ненормированным (сверхурочным) рабочим днем, за работу с вредными условиями труда, при работе без больничных листов предоставляет право на дополнительный оплачиваемый отпуск в период, согласованный с администрацией

организации (ст. 116 ТК РФ):

-повару - 7 дней,

-младшему воспитателю, помощнику воспитателя- 2 дня,

-заместителю заведующей по АХЧ – до 10 дней

В соответствии с ТК РФ дополнительный отпуск работник должен в обязательном порядке использовать в текущем году, компенсация за него не выплачивается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском в соответствии с графиком отпусков.

7.1.2 Предоставляет работникам:

Отпуск без содержания по следующим причинам:

-бракосочетание работника - три рабочих дня;

-переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

С сохранением средней заработной платы:

-смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

-прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров работников образовательных учреждений, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.2. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

-оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

-содействует решению вопросов санаторного лечения.

-оказывает материальную помощь на добровольной основе членам профсоюза в различных жизненных ситуациях.

-осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

-оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам профсоюза безвозмездно.

7.3. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган

Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

7.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.5. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

Нормативные акты

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ (с изм. и доп.)
- Конституция РФ
- Федеральный закон от 22.12.05 № 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пенсий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размера страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году"
- Федеральный закон от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" (с изм. и доп.)
- Федеральный закон от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
- Постановление Правительства РФ от 03.11.94 № 1206 "Об утверждении порядка исчисления и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан" (с изм. и доп.)
- Постановление Госкомтруда Совета Министров, Президиума ВЦСПС от 25.01.74 № 288.П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"
- Приказ Госкомобразования СССР от 20.08.90 № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" (с изм. и доп.)

Прошито, прошнуровано и скреплено
печатью 11 (одиннадцать) листов

Заведующий МК ДОУ №5 г. Тосно
Н.В. Духина

