

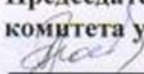
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №13 «ЗЕМЛЯНИЧКА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2022-2025 ГОДЫ

От работодателя:
Заведующий учреждения:

09.11.2022  Г.В.Кривогорова



От работников:
Председатель профсоюзного
комитета учреждения
 Ж.А.Пробкина

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе
по труду ОСН в.с.м.с.м.с. в.с.м.с. в.с.м.с. в.с.м.с.
(указать наименование органа)

Регистрационный № 1/40 от « 10 » 11 2019г.

Руководитель органа по труду Бог. Михайлов Б.А.
(должность Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании», законе «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в РФ», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами РФ и Смоленской области, содержащими нормы трудового права, Отраслевым территориальным соглашением.

Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2 Сторонами Договора являются:

- Работодатель МБДОУ «Детский сад № 13 «Земляничка», представленный в лице Кривоной Г.В.
- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 13 «Земляничка», в лице Пробкиной Ж.А.

Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства (ст.30 ТК РФ)

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством мотивированного мнения профкома (ст.372 ТК РФ)

1.3. С учетом мнения профкома производится принятие локальных актов предусмотренных Российским Законодательством.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его

подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора (ст.68 ТК РФ)

1.5. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

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

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

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

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ)

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств (ст.54 ТК РФ)

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года (ст.43 ТК РФ)

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании Трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением Трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.3. Содержание Трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.57 ТК РФ)

Стороны Трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия Трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Трудовые отношения при поступлении на работу в МБДОУ «Детский сад № 13 «Земляничка» г. Смоленска оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью.

2.7. Работники имеют право на повышение квалификации.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон; (ст. 78 ТК РФ)

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически, продолжаются и ни одна из сторон не требовала, их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника; (ст. 80 ТК РФ)

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя; (ст. 71 и 81 ТК РФ)

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией; (ст. 75 ТК РФ)

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора; (ст. 74 ТК РФ)

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; (ст. 73 ТК РФ)

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон; (ст. 83 ТК РФ)

10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. (ст. 84 ТК РФ)

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные 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);

лица в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МБДОУ «Детский сад № 13 «Земляничка» свыше 20 лет;
- одинокие матери имеющие детей до 16 летнего возраста;

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершенно летние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. (ст. 261 ТК РФ)

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Лица уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию\ и занятие открывшихся вакансий.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (ст. 178 ТК РФ)

2.14. . Работодатель обязан при приеме на работу, (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника. (ст. 68 ТК РФ)

2.15. Основные права и обязанности работников:

2.15.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- повышение своей квалификации;
- право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. (ст. 21 ТК РФ)

2.15.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности; соблюдать правила внутреннего распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; санитарно- гигиенические требования;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя. (ст. 21 ТК РФ)

2.16. Основные права и обязанности Работодателя:

2.16.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты. (ст. 22 ТК РФ)

2.16.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные и нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечить работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля, за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами. (ст. 22 ТК РФ)

3. Оплата труда.

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами города Смоленска, органов муниципального самоуправления. (ст. 135 ТК РФ)

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений города Смоленска;

- Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты компенсационного характера;
- Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- Стимулирующих выплат.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно в соответствии с условиями муниципального задания и с учетом мотивированного мнения профкома и закрепляется в форме Положения.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

3.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- За время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования, 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 решения о выдаче диплома;
- При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки;
- При окончании действия квалификационной категории;

3.8. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

3.9. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ производится без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат в пределах фонда оплаты труда. (ст. 151 ТК РФ)

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников (п. 5 ст. 55 Закона РФ « Об образовании», ст. 333 ТК РФ) и работников, согласно аттестации рабочих мест в отдельном случае, с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования (далее – педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четкого четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

В течение года учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.4. Суммированный учет рабочего времени (*для сторожей*) производить за учетный период - квартал.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работодатель обязан известить работника под роспись, не позднее чем за две недели до его начала, и не позднее чем за три дня произвести его оплату. (ст. 123 ТК РФ)

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома. (ст. 125 ТК РФ)

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- *При временной нетрудоспособности работника;*
- *При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;*
- *При выполнении работником государственных обязанностей;*

и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ. (ст. 334 ТК РФ)

4.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.8. Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если работник отработал менее 10 месяцев. Если работник, отработал в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц - 15 и более дней, округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.9. работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка (при наличии средств) в связи:

- Вступление в брак – *3 рабочих дня.*
- Свадьбой детей – *2 рабочих дня.*
- Рождение ребенка – *2 рабочих дня.*
- Проводы сына, мужа в армию – *1 рабочий день.*
- Смерть близких родственников – *3 рабочих дня.*

4.10. Для работников с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (*не менее 7 календарных дней*)

- Заведующему – 14 календарных дней
- Заместителю заведующего по ХЧ -14 календарных дней

- Кладовщику - 14 календарных дней
- Делопроизводителю - 14 календарных дней.(Ст.119 ТК РФ)

4.11. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/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», после аттестации рабочих мест согласно результатов аттестации.

- Шеф-повар, повар, постоянно работающий у плиты – 7 календарных дней.
- Поварам - 7 календарных дней
- Машинист по стирке и ремонту белья - 7 календарных дней:
 - в стиральном отделении (машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды, гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды электроутюгом – 7 календарных дней.
- Младший медицинский персонал – 14 календарных дней.

4.12. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.13. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

5.Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы.

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.
- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

(могут быть и другие работники по усмотрению администрации, с учетом мнения Профкома).

5.5. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях предусмотренных законодательством РФ.

5.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию, единовременную материальную помощь при наличии средств:

- при стаже работы от 15 до 20 лет – в размере 50% от должностного оклада;
- при стаже работы от 20 до 30 лет – в размере 100% от должностного оклада;

5.7. При проведении аттестации педагогических работников:

- Предусматривать льготный порядок (без сдачи квалификационных испытаний) аттестации для педагогических работников, подающих заявление на подтверждение категории, а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации.
- В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, администрация с учетом мнения профкома обязуется ходатайствовать о принятии заявления работника об аттестации аттестационными комиссиями всех уровней.
- Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 1,5 лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работником, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя. (Ст. 212 ТК РФ)

6.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условиям труда на каждом рабочем месте;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда;
- обеспечивает за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с

сохранением за ними места работы и среднего заработка на время указанных медицинских осмотров.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом письменного мотивированного мнения выборного профсоюзного или уполномоченного работниками органа.

6.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры. (Ст.214 ТК РФ)

6.3. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

7.2.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома,

членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

7.3.4. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

8.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случаи необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.

8.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.9. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.10. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.11. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.12. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

8.13. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течении трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются, о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ,

9.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении 7 дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Принято и пронумеровано
21 (двадцать один) лист

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №13
«Земляничка»
Г.В. Кривошова

