

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад «Радуга»
Свид В.И. Свидерская

«08» февраля 2022 г.

М.П.



От работников:

Председатель профкома

Попова Н.Ф. Попова

«08» февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
«РАДУГА» СТАРОЮРЬЕВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ»
НА 2021-2024 гг.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении детский сад «Радуга» Староюрьевского района Тамбовской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются:

- работники Организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной Организации.

1.2.1 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.4. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2.3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условиям коллективного договора, трудовых договоров;

- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительности труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а так же отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы, за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а так же средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.2.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.2.5. Коллективный договор заключен на 3(три) года и вступает в силу с « » 20 г.

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

1.2.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.2.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.

1.2.8. Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.2.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

II. Трудовой договор

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

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее, чем за четыре дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключения трудового договора. В связи с этим работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев (для руководителей).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При неудовлетворительном результате испытания, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания, за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.7. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.8. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением при получении первого высшего образования, следующие благоприятные условия труда: сохранение среднего заработка и предоставляет дополнительные дни отпуска, связанного с учебой.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выбранную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обязательства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 (три) месяца, представлять работникам проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а так же в службы занятости представляется не менее чем за 3 (три) месяца.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Вопросы занятости

3.1. Все опросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а так же сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем.

3.2. Работодатель обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

3.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением работников о том не позднее, чем за 2 (два) месяца.

3.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.5. Стороны договорились, что 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:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или инвалидности).

3.6. При проведении мероприятия по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся по истечении срока предупреждения об увольнении.

IV. Рабочее время

4.1 Режим рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ 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;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.2. Сменная работа

Режим рабочего времени при сменной работе предусматривает работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности.

При сменной работе выходные дни предоставляются по скользящему графику.

4.3. Работа в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и составляет 35% за каждый час работы (с 22.00 часов до 06.00 часов).

4.4. Привлечение к работе в праздничные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары,

наводнения, голод, землетрясения, эпидемии, эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его часть.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

V. Время отдыха

5.1. Перерывы для отдыха и питания

Работникам МБДОУ детский сад «Радуга» Староюрьевского района Тамбовской области предоставляются в течение рабочего дня перерывы для отдыха и питания.

Время предоставления перерыва установлено Правилами внутреннего трудового распорядка. По соглашению между работодателем и работником может быть установлено иное время предоставления перерыва.

5.2. Выходные дни

Всем работникам МБДОУ детский сад «Радуга» Староюрьевского района Тамбовской области предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье, кроме работающих по графику сменности.

5.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска

5.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам продолжительностью 28 календарных дней;
- педагогически работникам продолжительностью 42 календарных дня;
- учителю-логопеду продолжительностью 56 календарных дней;
- руководящим работникам продолжительностью 42 календарных дня;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

- инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.3.2. Работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время.

5.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

5.3.4. Оплата отпуска должна производиться не позднее, чем за 3 (три) дня до начала указанного отпуска.

5.4 Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.4.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБДОУ детский сад «Радуга» Староюрьевского района Тамбовской области.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в соответствии с частью 1 ст.121 ТК РФ включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.5. Разделение отпуска на части

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6. Краткосрочный отпуск с охранением заработной платы

По соглашению сторон решили, что работник имеет право на краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием самого работника, его детей – 3 дня;

- в связи с похоронами мужа, жены, близких родственников – 3 дня;

- в связи с рождением ребенка – 1 день;

- в связи с юбилеем работника – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- проводы в армию – 1 день;

- выпускной вечер – 1 день;
- 1 сентября (для первоклассника) – 1 день.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы.

Согласно ст. 263 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.8. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению. Предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

VI. Оплата труда

6.1.В МБДОУ детский сад «Радуга» установлена система оплаты труда, исходя из размеров окладов (Должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням размеров, повышающих коэффициентов к окладам, выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

Конкретный размер месячной заработной платы устанавливается в трудовом договоре (согласно положению об оплате труда).

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Радуга» Староюрьевского района Тамбовской области

6.3. При выплате заработной платы, работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника с использованием банковской карты «МИР», оформленную в установленном порядке. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.6. В соответствии с договором МКУ «Централизованная бухгалтерия» Староюрьевского района на бухгалтерское обслуживание. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается за 1 половину месяца 25 числа, за 2 половину месяца 10 числа, следующего месяца.

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

6.8. При выплате досрочной заработной платы в декабре месяце текущего года и в январе месяце следующего года, заработная плата выплачивается по мере поступления денежных средств на счет учреждения и выплачивается с несоблюдением установленных сроков.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала.

6.10. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

VII Аттестация педагогических работников.

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца (ч.2 ст.64 ТК РФ);
- создает условия для прохождения педагогическими работниками Организации аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Министерства образования, принятыми в пределах его полномочий, и по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- организывает проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников организации, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей), один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности формирует аттестационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ.

7.3. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. В случае направления работника для повышения профессионального уровня сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.4.2. Оплату командировочных расходов производить по фактически произведенным расходам.

7.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

VIII. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

7.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и / или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.1.6. соблюдать для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а так же к сверхурочным работам;

7.1.7. осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными и иными нормативными актами Российской Федерации с соответствующей оплатой;

7.1.8. устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

7.1.9. создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

7.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

7.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время за исключением согласия самого работника;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/ или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.2. работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и работников.

VII. Социальные гарантии.

7.1. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений – выплаты стимулирующего характера по результатам вклада работников в рейтинговые позиции образовательной организации; по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; иные стимулирующие выплаты, устанавливаемые за качество выполняемой работы; премирование работников и пр.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- почетные грамоты за достижения воспитанников в конкурсном движении, в социально-значимой деятельности; за активную профсоюзную деятельность;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VIII. Основные принципы и взаимоотношения сторон.

Стороны коллективного договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- равноправия сторон;

- уважения и учета интересов сторон;

- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;

- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательности выполнения коллективного договора;

- контроля за выполнением принятого коллективного договора;

- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, полного доверия, взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств коллективного договора.

IX. Сфера действия коллективного договора

Настоящий договор распространяется:

-на всех работников МБДОУ детский сад «Радуга» Староюрьевского района Тамбовской области, в том числе на лиц, работающих по совместительству.

X. Срок действия коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет до 31.07.2024.

XI. Условия работы. Охрана и безопасность труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

XII. Доведение текста коллективного договора до работников МБДОУ детский сад «Радуга» Староюрьевского района Тамбовской области

Не позднее месяца после подписания коллективного договора работодатель обязуется довести текст коллективного договора до работников.

Текст коллективного договора в обязательном порядке находится у работодателя.

XIII. Контроль выполнения коллективного договора

13.1 Контроль выполнения условий настоящего договора осуществляется подписавшими его сторонами и их представителями, управлением труда и занятости населения Тамбовской области.

XIV. Изменения и дополнения коллективного договора

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

14.2. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

XV. Заключительные положения

15.1 Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

15.2 Работодатель и уполномоченные им лица за исполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

15.3. В семидневный срок после подписания коллективного договора работодатель представляет его в управление труда и занятости населения Тамбовской области для уведомительной регистрации.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

15
Легендунт) *штюд*

Заведующий МБДОУ д/с «Радуга»

Свиц В.И. Свицкая



