****

**1.Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №14 комбинированного вида Пушкинского района Санкт- Петербурга (далее - ГБДОУ детский сад № 14) .

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 ГБДОУ детский сад №14 (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками ГБДОУ детский сад №14 с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице заведующего ГБДОУ детский сад № 14 Новохацкой Инессой Борисовной, с другой стороны, именуемой далее «работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Профком или иной представитель (представительный орган) обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента утверждения его приказом заведующего.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

* Правила внутреннего трудового распорядка;
* Соглашение по охране труда;
* Положение об оплате труда;
* Положение об установлении доплат, надбавок и иных выплат материального
* стимулирования.
* Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат
* за эффективность деятельности педагогических работников.
* Инструкции по охране труда для работников.

**1.17.** Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

* учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
* проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
* обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
* участие в разработке и принятии Коллективного договора;
* иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами (ст.53 ТК РФ).

**2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБДОУ детский сад №14 и не могут ухудшать положение работников.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.3.Трудовой договор с работником заключается:

* на неопределенный срок;
* на определенный срок (срочный договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК

РФ.

2.5. Объем работы работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен

сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чемна ставку заработной платы.

2.7. Объем работы работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.8. Работа в выходные, нерабочие и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.9. Уменьшение или увеличение объема работы в течение учебного года по сравнению с объемом работы, оговоренным в трудовом договоре или приказе руководителя ГБДОУ детский сад №14, возможны только:

* по взаимному согласию сторон;
* по инициативе работодателя (без согласия работника) в случаях:

- сокращения количества групп;

- временного увеличения объема работ в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения увеличенной нагрузки работником без его согласия в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в ГБДОУ детский сад №14 на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных

программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.11. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.12. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в ГБДОУ детский сад №14 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора, с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

* В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
* 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—177 ТК РФ.
* Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников ГБДОУ детский сад №14 и по ее результатам устанавливать работникам соответствие
* занимаемой должности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан:

* в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).
* Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
* Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
* Высвобождаемым работникам предоставить 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.
* При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для работников устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ГБДОУ детский сад №14 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена:

* старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам; воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, дополнительным общеобразовательным программам;
* педагогам-психологам;
* социальным педагогам;
* педагогам-организаторам;

5.4. Педагогическим работникам, по должностям которых установлена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от должности и особенностей труда, установлены следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

* 20 часов в неделю: учителям-дефектологам; учителям-логопедам;
* 24 часа в неделю: музыкальным руководителям; концертмейстерам;
* 25 часов в неделю: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
* 30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;
* 36 часов в неделю: воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, дополнительным общеобразовательным программам
* 18 часов в неделю: педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьями 93 и 333 ТК РФ.

5.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

5.6.1.Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

* при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершённое) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
* при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.6.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

* при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
* при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.6.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.6.5.Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.6.7. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6.8. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7.Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Коллективным договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника.

5.8.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.9. 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 (ст. 125 ТК РФ). Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того учебного года, за который он предоставляется.

5.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.11.Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в

соответствии ст. 124 — 125 ТК РФ.

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных локальным актами (или) Уставом.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ (заместитель заведующего по АХЧ, документовед) .

5.15. Рабочее время работника определяется согласно индивидуального графика работы и в соответствии с должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни утверждаются руководителем.

5.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с воспитанниками. Время питания для других работников устанавливается в индивидуальном графике работы в соответствии с должностными обязанностями не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 10 календарных дней;

- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- для сопровождения ребенка в 1 класс – до 3 календарных дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 5 календарных дней в году.

**6 Оплата и нормирование труда**

6.1.Оплата труда работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе тарификационной сетки, Положения об оплате труда в ГБДОУ детский сад №14, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

6.2. Доплаты и надбавки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об установлении надбавок и доплат и иных выплат материального стимулирования, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда (ст. 135 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются дни 14 и 29 число каждого месяца.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с Положение об оплате труда.

6.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. 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, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

6.8. 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.

6.9. Работодатель обязуется обеспечивать:

* Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных ГБДОУ детский сад №14, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
* Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
* При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска,

выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ).

* Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).
* Возмещение работникам материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения их возможностей трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере 2/3 среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

**7. Гарантии и компенсации**

7.1.Стороны договорились, что в ГДОУ детский сад №14:

* устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- почетная грамота;

- благодарственное письмо;

- памятный подарок;

* обеспечивается предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в детском саду бесплатно;
* в установленном порядке перечисляются в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию и пенсионные взносы;
* выплачивается работнику пособие по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения возраста ребенком 3 лет и иные пособия, на которые работник имеет право в соответствии с ТК РФ (ст. 256).

**8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

* обеспечить право работников ГБДОУ детский сад №14 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
* для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
* провести в ГБДОУ детский сад №14 специальную оценку условий труда, по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома;
* проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБДОУ детский сад №14 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда;
* обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ГБДОУ детский сад №14;
* проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
* обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные ст.221-222 ТК РФ;
* разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ);
* обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда;
* создать в ГБДОУ детский сад №14 комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома;
* осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
* обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
* оборудовать комнату для отдыха работников.
* один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2 . Профком обязуется:

* организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
* проводить работу по оздоровлению детей работников.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий Коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ (ст. 82 ТК РФ)

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством. Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7.Члены профкома включаются в состав следующих комиссий ГБДОУ детский сад №14:

* по тарификации;
* по установлению доплат, надбавок и иных выплат материального стимулирования;
* по распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников;
* по аттестации педагогических работников;
* по оценки условий труда;
* по охране труда;
* по социальному страхованию;
* по урегулированию споров;
* конфликтная комиссия;
* антикоррупционная.

9.8.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105ТКРФ);
* запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ):
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).
* применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
* применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении 1 года со дня применения (ст. 193 - 194 ТК РФ)
* определение форм повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ)

**10. Обязательства профсоюзного комитета**

Профком обязуется:

* представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ;
* представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
* осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
* совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
* представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
* Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города;
* осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
* осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
* участвовать в работе комиссий ГБДОУ детский сад №14;
* осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников.
* оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
* осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.**

11.1. Стороны заключённого Коллективного договора (работодатель и работники ГБДОУ детский сад №14) принимают на себя следующую ответственность:

* работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
* совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора;
* осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников 2 раза в год;
* рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия
* Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
* соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;
* в случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.2. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.3. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

**Приложения к Коллективному договору**

1. Соглашение по охране труда ГБДОУ детский сад №14 Пушкинского района Санкт-Петербурга. (Приложение №1)

2. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения. (Приложение №2)

3. Положение об оплате труда сотрудников ГБДОУ детский сад №14 Пушкинского района Санкт-Петербурга. (Приложение 3)

4. Положение о порядке и размере выплат к должностным окладам и тарифным ставкам работников компенсационного характера ГБДОУ детский сад №14 Пушкинского района Санкт-Петербурга. (Приложение №4)