

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 141 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2018-2021 года

*Заключен между администрацией
ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт-Петербурга
и трудовым коллективом
ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт-Петербурга
« ____ » _____ 201__ г.*

*Коллективный договор от администрации подписал:
заведующий ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт-Петербурга*

_____ *И.Ю. Тихонова*

*Коллективный договор от трудового коллектива подписал:
Профорг ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт-Петербурга*

_____ *Е.Б. Горбачёва*

Санкт-Петербург
2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 141 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 141 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга (далее ДОО) в лице заведующего Тихоновой Ирины Юрьевны, действующего на основании Устава, (далее «Работодатель»), с одной стороны, и трудовой коллектив Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 141 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя ДОО по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОО и установлению социально-экономических и профессиональных гарантий.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 141 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга (ст.43 ТК РФ).

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на принципах сотрудничества, уважения взаимных интересов.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

1.6. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания Профорга ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт-Петербурга.

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год Общее собрание работников ДОО, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом.

2.2. При приеме работника на работу Работодатель ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга заключает с ним трудовой договор. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ. Работодатель, на основании трудового договора, в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.3. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных (ст.59 ТК РФ). В случаях, регулируемых ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора: на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением.

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

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

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим Коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством (ст. 73,74 ТК РФ)

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. 65 Трудового кодекса РФ)

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.8. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами: (ст.68 ТК РФ)

- Устав ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт-Петербурга
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор
- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности
- Иные локальные акты.

2.9. Работодатель ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст.70 ТК РФ), в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.10. Работодатель может привлекать работников ДОО на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей (не указанные в должностной инструкции, трудовом договоре), только в случаях, допускаемых Трудовым Кодексом РФ, на основании приказа.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии по старости); одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

2.13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

2.15. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, Работодатель обязан уведомить

работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

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

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

3. ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель ДОО имеет исключительное право на управление образовательной организацией в соответствии с Уставом ДОО.

3.2. Работодатель ДОО имеет право на прием на работу работников ДОО, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель ДОО обеспечивает занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.4. Работодатель ДОО разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

3.5. Работодатель ДОО имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Работодатель ДОО имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими в ДОО Положениями:

«О стимулирующих выплатах (премий, единовременных выплат, доплат, надбавок, материальной помощи) работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга»;

«О стимулирующих выплатах за эффективность деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга из фонда доплат и надбавок».

3.7. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и детей ДОО, применять необходимые меры к улучшению положения работников и детей.

3.8. Работодатель обязан оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня педагогических и иных работников ДОО. Создавать максимально благоприятные условия для раскрытия творческого потенциала работников ДОО.

3.9. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- О перспективах развития ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга
- Об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения.

3.10. Работодатель обеспечивает совместно с профоргом регулярные консультации для работников по вопросам применения трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников ДОО.

3.11. Работодатель обязан обеспечить сохранность архивных и действующих документов, в соответствии номенклатурой дел ДОО.

3.12. Обеспечить условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены.

3.13. Проверять техническую готовность групп ДОО к новому учебному году ежегодно комиссией, создаваемой работодателем, с привлечением профорга ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга.

3.14. Применять в ДОО систему оплаты труда работников на основе «Положения о системе оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт – Петербурга».

3.15. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам, стимулирующего характера на основе Положений:

- «О стимулирующих выплатах (премий, единовременных выплат, доплат, надбавок, материальной помощи) работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт – Петербурга»;
- «О стимулирующих выплатах за эффективность деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга из фонда доплат и надбавок».

3.16. Выплату зарплаты работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга производить не реже чем 2 раза в месяц (каждые полмесяца), с выдачей расчетных листов через бухгалтера или лица, его заменяющего.

3.17. Обеспечить полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний. Бухгалтерия ЦБ администрации Выборгского района Санкт–Петербурга обязана проводить перерасчёт заработной платы с учётом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

3.18. Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работы месяце, по приказу заведующего.

3.19. Выплачивать работникам, уходящим в очередной отпуск, заработную плату и отпускные за 3 дня до начала отпуска, при этом ответственность за своевременность предоставления данных в случае переноса отпуска несет руководитель ДОО.

3.20. Обеспечить гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информировать коллектив ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга на Общем собрании трудового коллектива и на заседании Педагогического совета.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

4.1. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения Коллективного договора, осуществляет контроль реализации Коллективного договора.

4.2. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга, осуществлять правовую помощь работникам Учреждения.

4.3. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга.

4.4. Представительный орган трудового коллектива оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга.

4.5. Представительный орган трудового коллектива осуществляет контроль соблюдения норм и трудового законодательства в вопросах занятости работников.

4.6. Представительный орган трудового коллектива принимает участие в разработке Положений:

- «О стимулирующих выплатах (премий, единовременных выплат, доплат, надбавок, материальной помощи) работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга»;
- «О стимулирующих выплатах за эффективность деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга из фонда доплат и надбавок»;
- иных локальных актов ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга в соответствии с законодательством и осуществляет контроль за правильностью их применения.

4.7. Представительный орган трудового коллектива подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников, на основании п.п. 2,3,5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.8. Представительный орган трудового коллектива оказывает юридическую помощь членам профсоюза и работникам трудового коллектива ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

4.9. Представительный орган трудового коллектива контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль правильности ведения трудовых книжек.

4.10. Представительный орган трудового коллектива дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков, занятости работников в летнее время.

4.11. Представительный орган трудового коллектива осуществляет контроль соблюдения норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

4.12. Представительный орган трудового коллектива принимает участие в работе тарификационной комиссии и иных комиссий ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга.

4.13. Представительный орган трудового коллектива в соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса Российской Федерации осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных субсидий и внебюджетных средств для оплаты труда;
- правильностью выплат компенсации за книгоиздательскую продукцию и летний оздоровительный отдых.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников ДОО определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОО.

5.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга предоставляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.4 Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника предоставляется:

- при получении лечебной путевки;
- при отсутствии работы;
- по семейным обстоятельствам (при наличии подтверждающего документа).

5.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 ТК РФ, если это не препятствует организации образовательного процесса.

5.5. Возможно присоединение дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.6. Работодатель предоставляет по заявлению женщинам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 4 рабочих дней. Дополнительный отпуск может быть предоставлен в любое время.

5.7. В ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

5.8. Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

музыкальный руководитель – 24 часа в неделю

учитель-логопед – 20 часов в неделю.

сторожа согласно графику работы.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ) для администрации, младшего обслуживающего персонала.

5.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- заведующий
- заместитель заведующего по АХР

5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы

7 января - Рождество Христово

23 февраля - День Защитников Отечества

8 марта - Международный женский день

1 мая - Праздник весны и труда

9 мая - День Победы

12 июня – День России

4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ)

5.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

5.13. Работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.14. Педагогическим работникам: старшему воспитателю, воспитателям групп общеразвивающей направленности, музыкальным руководителям предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня.

5.14.1. Педагогическим работникам: учителям-логопедам и воспитателям групп компенсирующей направленности предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 56 календарных дня.

5.15. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с представительным органом трудового коллектива до 15 декабря текущего года (статья 123 ТК РФ)

5.16. Работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению, а также в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

- Бракосочетание работника – 3 календарных дня
- Рождение ребенка – 3 календарных дня
- Смерть близких родственников – 3 календарных дня
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году
- Работающим инвалидам – до 60 дней в году
- В течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющих детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день.

5.17. Работникам ДОО предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (см. Приложение № 2) (ст. 119 Трудового кодекса РФ)

- Заведующий ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга
- Заместитель заведующего по АХР

Работникам ДОО предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (см. Приложение № 1) за вредные условия труда:

- Шеф-повар
- Повар
- Машинист по стирке белья

5.18. Работникам ДОО, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней.

5.19. Работникам ДОО, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней.

5.20. Работодатель (в случае производственной необходимости) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (для получения второго высшего образования), в количестве дней, необходимых для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты итоговой квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов, на основании справки учебного заведения.

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

5.22. Работодатель может предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, ст.335 ТК РФ.

5.23. Работодатель и профорг осуществляют контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6 . УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга производится в соответствии со штатным расписанием, определяется на основе:

- «Положения о системе оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга»;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;

- установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;

- установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

6.2. Выдача заработной платы производится не реже чем 2 раза в месяц (каждые полмесяца), в установленные дни

10 числа - за 1-ую половину месяца,

25 числа - за 2-ую половину, путем перечисления на пластиковые карты ПАО «Банк «Санкт-Петербург».

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.4. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальная помощь, единовременные выплаты) работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт-Петербурга производится в соответствии с Положениями:

- «О стимулирующих выплатах (премий, единовременных выплат, доплат, надбавок, материальной помощи) работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт-Петербурга»;
- «О стимулирующих выплатах за эффективность деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт-Петербурга из фонда доплат и надбавок»

при наличии бюджетных субсидий и экономии надтарифного фонда оплаты труда.

6.5. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты, надбавки в соответствии с действующим законодательством по результатам специальной оценки условий труда в ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт-Петербурга работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных, относятся (см. Приложение № 3):

- Шеф-повар, повар
- Мойщик посуды
- Сторож
- Машинист по стирке белья

6.6. Работникам ДОО устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

6.7. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается

работнику ДОО при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время не ниже 35 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. В целях поощрения работников ДОО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам года;
- премия в связи с юбилейными датами – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие;
- иные премиальные выплаты.

6.14. Выплаты стимулирующего характера (премии, единовременные выплаты, доплаты, надбавки, материальная помощь) осуществляются по решению Комиссии «О стимулирующих выплатах (премий, единовременных выплат, доплат, надбавок, материальной помощи) работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга», приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа.

Конкретный размер каждой выплаты стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

6.15. Выплаты стимулирующей надбавок, доплат, премий, единовременных выплат осуществляются при наличии бюджетных субсидий (НФОТ).

7. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

7.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы Работодатель и представительный орган трудового коллектива обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают обучение технике безопасности, разрабатывают и применяют инструкции по технике безопасности, проводят проверку знаний техники безопасности.

7.2. «Работодатель» обязан обеспечить:

7.2.1. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.2.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.2.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

7.2.4. Обучение персонала по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

7.2.5. Разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и видов работ.

7.2.6. Разработку и финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности.

7.2.7. Предоставление органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.2.8. Проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов.

7.2.9. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.10. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, условиями труда.

7.3. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

7.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.4. Работникам ДОО выдается за счет средств Работодателя в соответствии с установленными нормами смывающие и (или) обезвреживающие средства: мыло туалетное - 200 гр, мыло жидкое - 250 гр.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Работодатель в соответствии со статьей 196 ТК РФ проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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.

Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга.

8.2. Работники ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга обязаны повышать квалификацию в соответствии с Положением «О профессиональной подготовке и повышении квалификации работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт – Петербурга».

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,6 года.

9.1. Исходя из финансовых возможностей ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга и в пределах субсидий, выделяемых Учредителем на НФОТ, за счет прибыли работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга может быть выплачена материальная помощь/единовременная выплата:

- на похороны близких родственников (родители, супруг (а), дети); родственникам умерших работников;

- в связи со сложной жизненной ситуацией (материальное положение, дорогостоящее лечение и иное).

Единовременные выплаты, материальная помощь осуществляются по решению Комиссии «О стимулирующих выплатах (премий, единовременных выплат, доплат, надбавок, материальной помощи) работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга», приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа.

Выплаты стимулирующей надбавок, доплат, премий, единовременных выплат осуществляются при наличии бюджетных субсидий (НФОТ).

9.2. Сотрудники ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга освобождаются от оплаты за содержание ребенка в соответствии с Законом Санкт–Петербурга № 728-132 от 09.11.2011 г.

9.3. Педагогическим работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга предоставляется ежемесячная денежная компенсация на приобретении книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

9.4. Педагогическим работникам, имеющим стаж работы в ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга не менее 5 лет, предоставляется компенсация на отдых и оздоровление в соответствии с квотой Правительства Санкт–Петербурга, на основании решения Комиссии «О стимулирующих выплатах за эффективность деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга из фонда доплат и надбавок», приказа руководителя ГБДОУ детский сад № 141

Выборгского района Санкт–Петербурга. Компенсация на отдых и оздоровление педагогическим работникам предоставляется не чаще чем 1 раз в 5 лет.

9.5. Работникам ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению, а также в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В соответствии главой 52 ТК РФ определены условия регулирования труда педагогических работников в ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга.

10.1. В ДОО к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования(ст.331).

10.2. К педагогической деятельности в ДОО не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

10.3. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

10.4. В соответствии со ст. 331.1 ТК РФ Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

10.5. В соответствии со ст. 336 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**СПИСОК
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ НА ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОТПУСКА ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

Постановление ВЦСПС № 298 /П-22 от 25 октября 1974 года. Список производств, Цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда , работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Ст.117 Трудового кодекса.

Наименование профессий	Продолжительность дополнительного отпуска с вредными условиями труда календарные дни.
Шеф–повар, повар, машинист по стирке белья	7

«Работодатель»

Заведующий ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ И.Ю. Тихонова

«Представитель работников»

Профорг ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ Е.Б. Горбачева

**СПИСОК
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ НА ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОТПУСКА ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Наименование профессий	Продолжительность дополнительного отпуска с вредными условиями труда календарные дни
Заведующий	3
Заместитель заведующего по АХР	10

«Работодатель»

Заведующий ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ И.Ю. Тихонова

«Представитель работников»

Профорг ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ Е.Б. Горбачева

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОЧИХ МЕСТ И ПРОФЕССИЙ, ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТУ ЗА РАБОТУ ВО
ВРЕДНЫХ И ТЯЖЕЛЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА
ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга**

Наименование рабочего места	Наименование профессии	% доплат
1. пищеблок	шеф-повар, повар	до 12 % от ставки
2. пищеблок	мойщица посуды	до 12% от ставки
3. детский сад	сторож	до 35 % от ставки
4. детский сад	машинист по стирке белья	до 12 % от ставки

«Работодатель»

Заведующий ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ И.Ю. Тихонова

«Представитель работников»

Профорг ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ Е.Б. Горбачева

Выписка из отраслевых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для ГБДОУ детский сад № 141 Выборгского района Санкт–Петербурга (Постановления Минтруда РФ от декабря 1997 г №№ 61-70)

Наименование профессии	Наименование	кол- во, срок носки (мес.)
1.воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 год
2.помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Фартук с нагрудником (прорезиненный) тапочки	1 год 1 год
3.машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный Фартук с нагрудником (прорезиненный) Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 год До износа дежурные
4.повар	Платье хлопчатобумажное Фартук белый хлопчатобумажный Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные на нескользящей подошве. Колпак хлопчатобумажный или косынка	4 год 4 год 4 год 2 пары в год 4 год
5.уборщик территории	Халат хлопчатобумажный Рукавицы.	1 год 6 пар год
6. кухонный рабочий	Платье белое хлопчатобумажное Фартук белый хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Тапочки или туфли, или ботинки текстильные на нескользящей подошве Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка	4 год 6 год 2 пары в год 6 год
7. сторож	Куртка на утепленной прокладке Полушубок валенки	1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 пара на 2,5 года
8. уборщик служебных помещений	Сапоги резиновые Перчатки резиновые Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 год 2 пары год 1 год 6 год

«Работодатель»

Заведующий ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

И.Ю. Тихонова

«Представитель работников»

Профорг ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

Е.Б. Горбачева

ПЕРЕЧЕНЬ
работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения
обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в
период трудовой деятельности

№ п/п	Перечень работ, профессий и должностей	Периодичность проведения медицинских осмотров	Сроки проведения медицинских осмотров
1	Администрация, педагогический коллектив	1 раз в год	По графику
2	Технический персонал: уборщик территории, сторожа, рабочие по КОЗ, помощники воспитателя, уборщик служебных помещений.	1 раз в год	По графику
3	Работники пищеблока: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, кладовщик	1 раз в год	По графику
4	Работники, принимаемые на работу	При приеме на работу	При приеме на работу

«Работодатель»

Заведующий ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ И.Ю. Тихонова

«Представитель работников»

Профорг ГБДОУ детский сад № 141
Выборгского района Санкт–Петербурга

_____ Е.Б. Горбачева