

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик»
на 2014-2016 годы

Принят
Общим собранием работников учреждения
Протокол от 11 июня 2014 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. Коллективный договор
 - 1.1 Общие положения (стр. 3)
 - 1.2 Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора (стр. 4-5)
 - 1.3 Обязательства в области экономики и управления образовательным учреждением (стр. 5)
 - 1.4 Гарантии обеспечения занятости работников (стр. 5-6)
 - 1.5 Трудовые отношения (стр. 6-7)
 - 1.6 Оплата и нормы труда (стр. 7-8)
 - 1.7 Рабочее время и время отдыха (стр.8-9)
 - 1.8 Социальные гарантии, льготы, компенсации (стр.9-10)
 - 1.9 Охрана труда и здоровья (стр.10-12)
 - 1.10 Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза (стр.12-13)

Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Готемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик» (далее – Учреждение).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в учреждении. Он определяет согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, в Федеральных законах: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», в Региональном отраслевом Соглашении по образовательным учреждениям Вологодской области на 2013-2015 годы, иных нормативных правовых актах.

1.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий при наличии средств.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключён между коллективом работников Учреждения, представляемым Советом Общего собрания работников учреждения (далее - Совет) и Учреждением – работодателем, представляемым заведующим Учреждением, действующим на основании Устава.

1.5. Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, региональным и территориальным Соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до коллектива.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

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

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок до 3-х лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.10. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

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

1.12. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора.

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.1.2. Предоставлять друг другу информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические интересы работников, проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения, предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнения.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

Согласовывать с Советом проекты нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);
- Положение об оплате труда работников учреждения (Приложение 2);
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения (Приложение 3);
- Положение о распределении средств экономии фонда оплаты труда в учреждении (Приложение 4);
- Соглашение по охране труда (Приложение 5);
- Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 6);
- Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатную выдачу чистящих, моющих и обезвреживающих средств (Приложение 7);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается доплата в размере 12 процентов (Приложение 8);
- Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 9).
- Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 10).

2.2. Совет общего собрания работников учреждения:

2.2.1. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Коллективным договором.

2.2.3. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Учреждения и его работников.

2.3. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально - трудовых отношений в учреждении:

2.3.1. Стороны ежегодно обязуются информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения

причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору или решений комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Обязательства в области экономики и управления образовательным учреждением

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие образования, социальную защиту работников Учреждения, воспитанников.

3.2. При формировании бюджета Учреждения вносить предложения по включению в полном объеме расходов на:

- мероприятия по созданию безопасных условий труда и охране труда в Учреждении;
- проведение аттестации рабочих мест;
- обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;
- оплату командировочных расходов специалистов и руководителя Учреждения;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников Учреждения, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

3.3. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых Учреждению в соответствии с установленными нормативами.

3.4. Осуществлять анализ кадрового обеспечения Учреждения.

Добиваться решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в Учреждении.

3.5. Содействовать профессиональному росту работников. Совместно готовить к участию в областных и районных, федеральных конкурсах педагогического мастерства, оказывать помощь при направлении педагогов для участия в конкурсах.

3.6. Проводить работу по созданию условий для успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов, организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

4.1. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.1.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления выборного профсоюзного органа, для членов профсоюза, и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.1.2. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза.

4.1.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.1.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.1.5. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.1.6. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым Соглашением, территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, региональным соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

5.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причин его заключения.

5.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом, правилами

внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.5. Трудовой договор работника с Работодателем может, по соглашению сторон, предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей – шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

6. Оплата и нормы труда.

6.1. Стороны договорились, что вопросы оплаты труда регулируются Положением об оплате труда работников МБДОУ «Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик», Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик», Положением о распределении средств экономии фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик» (с последующими изменениями и дополнениями).

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик» устанавливает:

- порядок определения должностных окладов работников по профессиональным квалификационным группам;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера;
- особенности труда в учреждении;
- порядок формирования фонда оплаты труда в учреждении.

6.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.3. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.4. Должностной оклад работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента квалификационной категории.

6.5. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Работодатель выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности за день до выдачи заработной платы.

6.7. Заработная плата выплачивается Работнику 2 раза в месяц: 12-15 и 25-28 числа текущего месяца.

6.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя, принятому по согласованию с Советом, на основе письменного заявления работника.

6.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Советом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и графиками работы.

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад и время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т. п.), присутствие на которых для работника обязательно: 36 часов в неделю – воспитателям, педагогу-психологу, 20 часов в неделю – учителю – логопеду, 24 часа в неделю – музыкальному руководителю, 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре. Для остальных работников и руководителя учреждения норма рабочего времени - 40 часов в неделю; для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

7.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем содержится в Приложении № 9 к Коллективному договору.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в количестве не менее 3-х календарных дней.

7.5. 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 Учреждения.

7.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Советом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно приложению № 10.

7.9. Работникам при наличии экономии фонда заработной платы предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- свадьба работника или свадьба детей – 3 дня,
- похороны близкого родственника – 3 дня,
- проводы детей в армию -2 дня,
- переезд на новое место жительства – 1 день,
- рождение в семье ребёнка -2 дня,
- сопровождение детей 1 класса в школу – 1 день;

Работникам могут быть предоставлены дни отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- семейные обстоятельства - до 3 календарных дней.

7.10. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.11. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. Аттестация педагогических работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209.

Аттестация руководителя образовательного учреждения проводится аттестационной комиссией Управления образованием Тотемского муниципального района.

Аттестация заместителей руководителя проводится аттестационной комиссией Учреждения.

8.2. При проведении аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности варианты проведения письменного квалификационного экзамена определяются по выбору аттестуемого педагогического работника.

8.3. При проведении аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка профессиональной деятельности по результатам контроля уровня достижений воспитанников, участия воспитанников в конкурсах, проектах, по методическим и дидактическим материалам, самостоятельно подготовленным педагогом, проводится для педагогических работников в соответствии с п.п. 8.7. Регионального отраслевого Соглашения по образовательным учреждениям Вологодской области на 2013-2015 годы.

8.4. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в случаях, указанных в п.п. 8.8. Регионального отраслевого Соглашения по образовательным учреждениям Вологодской области на 2013-2015 годы:

8.5. Результаты аттестации педагогического работника, возобновившего работу после:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;

5) прохождения военной службы по призыву

могут учитываться:

- при установлении оплаты труда сроком на 1 год,
- при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.

8.6. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

8.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось три года и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста в индивидуальном порядке приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом для членов профсоюза на основании решения аттестационной комиссии.

Соответствующее заявление подается работником в аттестационную комиссию вместе с ходатайством территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

8.8. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.9. Педагогическим работникам в должностные оклады включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной действующим законодательством.

8.10. Дети работников учреждения имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.

9. Охрана труда и здоровья

В целях обеспечения гарантии конституционного права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, в Учреждении:

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1 Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 Трудового кодекса Российской Федерации, включать их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

9.1.2. Распределять обязанности по охране труда между членами администрации Учреждения и другими специалистами.

9.1.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических и образовательного процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

9.1.4. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в Учреждении. Осуществлять в установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и воспитанников.

9.1.5. Обеспечивать за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников Учреждения за счет средств работодателя.

9.1.6. Обеспечивать работников за счет средств Учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами (Приложение № 6).

Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами (Приложение 7).

9.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.8. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.1.9. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.10. Организовать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в Учреждении.

9.1.11. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.12. Содержать в штате Учреждения лиц, ответственных за электрохозяйство. Проводить обучение неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей.

9.1.13. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Выполнять предписания данных органов.

9.1.14. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.1.15. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников, в том числе, по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

9.1.16. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечить повышение квалификации работников, ответственных за охрану труда в Учреждении.

9.1.17. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, Коллективным договором Учреждения.

9.1.19. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.1.21. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между администрацией Учреждения и Советом Общего собрания работников учреждения.

9.1.22. Выполнять ежегодно мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях. Принимать меры к обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек, обработке обледенелых участков.

9.1.23. Проводить текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учётом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда проводить внеплановый ремонт.

9.2. Совет Общего собрания работников учреждения:

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

9.2.2. Проверяет выполнение Работодателем предписаний комиссии по охране труда, добивается их реализации, проверяет выполнение условий Коллективного договора.

9.2.3. Организует проведение в Учреждении субботников по уборке помещений, территории в весенне-осенний период.

9.2.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в Учреждении.

9.2.5. Разрабатывает раздел Коллективного договора «Охрана труда и здоровья», разрабатывает Соглашение по охране труда.

9.2.6. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.7. Осуществляет в рамках законодательства защиту прав и интересов работников Учреждения.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Российской Федерации, региональным Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель и его представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений, Коллективного договора.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Безвозмездно предоставлять первичной организации Профсоюза помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять в пользование оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте Учреждения.

10.2.7. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

10.2.8. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безвличное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

10.2.9. Производить оплату труда не освобожденного от основной работы председателя первичной организации Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения в размере не менее 25 процентов должностного оклада.

10.2.10. Работникам Учреждения, являющимся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Учреждения при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

10.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.4.1. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.


10.5. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

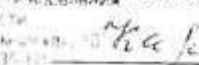
10.6. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность профсоюзной организации, осуществляющей уставные задачи.

Подписи сторон:

Заведующий МБДОУ «Тотемский –
детский сад общеразвивающего
вида №5 «Кораблик»

 /О.А. Москаленко/

Председатель Совета Общего собрания
работников МБДОУ «Тотемский детский
сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик»

 /О.Н. Каргопольцева/

« 11 » июня 2014 г.

« 11 » июня 2014 г.

Печать

Дополнительное соглашение
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Тотемский
детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик» в лице заведующего Москаленко Ольги Анатольевны, с одной стороны, и работники МБДОУ «Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик» в лице представителя работников Каргопольцевой Ольги Николаевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 1.8 раздела 1 Коллективного договора МБДОУ «Тотемский детский сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик» изложить в новой редакции: «Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок до трёх лет».

Подписи сторон:

Заведующий МБДОУ «Тотемский
детский сад общеразвивающего
вида №5 «Кораблик»

Председатель Совета Общего собрания
работников МБДОУ «Тотемский детский
сад общеразвивающего вида №5 «Кораблик»

 О.А. Москаленко

 О.Н. Каргопольцева

«16» июня 2014 года

«16» июня 2014 года



Департамент труда и занятости населения
Вологодской области
160000, г. Вологда, ул. Зосимовская, 18
Тел./факс: (8172) 72-35-68
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
изменений (дополнений) к коллективному договору
№ 21 за 2014 год
проведена «16» 06 2014 г.

Дополнительное соглашение
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Тотемский детский сад №5 «Кораблик»


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Тотемский детский сад №5 «Кораблик» в лице заведующего Москаленко Ольги Анатольевны, с одной стороны, и работники учреждения в лице представителя работников Кузьминской Галины Николаевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Продлить срок действия Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Тотемский детский сад №5 «Кораблик» на срок с 01.06.2017г. по 31.05.2020г.

Работодатель:

Заведующий
 О.А. Москаленко

Представитель работников:

 Г.Н. Кузьминская

Дата 29.05.2017 г.



Дополнительное соглашение
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Тотемский детский сад №5 «Кораблик»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Тотемский детский сад №5 «Кораблик» в лице заведующего Москаленко Ольги Анатольевны, с одной стороны, и работники учреждения в лице представителя работников Ключниковой Светланы Валериевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Раздел 2 приложения № 1 Коллективного договора «Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Тотемский детский сад №5 «Кораблик» дополнить пунктами:

2.1.12. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.13. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

2. Раздел 7 Коллективного договора дополнить пунктом

7.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3. В пункте 1.1. Коллективного договора слова «в Региональном отраслевом Соглашении по образовательным учреждениям Вологодской области на 2013-2015 годы» заменить на слова «в отраслевом Соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019-2021 годы».

4. В пункте 1.6. Коллективного договора слово «уведомление» заменить на слово «предложение».

5. В пункте 3.2. Коллективного договора заменить слова «аттестации рабочих мест» словами «специальной оценки условий труда».

1 комплект; нарукавники из полимерных материалов – до износа; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 6 пар; фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 штуки».

«Кладовщик - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар».

«Грузчик - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; перчатки с полимерным покрытием – 12 пар».

«Уборщик служебных помещений - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар».

«Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 комплект; фартук из полимерных материалов с нагрудником – дежурный; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – дежурные».

«Дворник - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 штуки; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар».

«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар; щиток защитный лицевой – до износа или очки защитные – до износа; средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее – до износа».

«Сторож - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар».

17. Графу «Смывающие и обезвреживающие средства» таблицы «Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатную выдачу моющих и обезвреживающих средств» приложения 7 Коллективного договора дополнить обезвреживающими средствами по должностям «младший воспитатель», «уборщик служебных помещений», «повар», «кухонный рабочий», «машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды» - «средства гидрофобного действия – 100 мл на 1 работника в месяц, регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии – 100 мл на 1 работника в месяц».

1 комплект; нарукавники из полимерных материалов – до износа; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 6 пар; фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 штуки».

«Кладовщик - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар».

«Грузчик - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; перчатки с полимерным покрытием – 12 пар».

«Уборщик служебных помещений - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар».

«Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 комплект; фартук из полимерных материалов с нагрудником – дежурный; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – дежурные».

«Дворник - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 штуки; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар».

«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар; щиток защитный лицевой – до износа или очки защитные – до износа; средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее – до износа».

«Сторож - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 штука; сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар».

17. Графу «Смывающие и обезвреживающие средства» таблицы «Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатную выдачу моющих и обезвреживающих средств» приложения 7 Коллективного договора дополнить обезвреживающими средствами по должностям «младший воспитатель», «уборщик служебных помещений», «повар», «кухонный рабочий», «машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды» - «средства гидрофобного действия – 100 мл на 1 работника в месяц, регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии – 100 мл на 1 работника в месяц».

18.Продлить срок действия Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Тотемский детский сад №5 «Кораблик» на срок с 01.06.2020г. по 31.05.2023г.

Работодатель:

Представитель работников:

Заведующий Москаленко О.А.

С.В. Ключникова



Дополнительное соглашение

к Коллективному договору

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Тотемский детский сад №5 «Кораблик»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Тотемский детский сад №5 «Кораблик» в лице заведующего Москаленко Ольги Анатольевны, с одной стороны, и работники учреждения в лице представителя работников Ключниковой Светланы Валериевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 4.1.2. раздела 4 Коллективного договора дополнить словами:

«При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет, если супруг призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

2. Пункт 6.10. раздела 6 Коллективного договора дополнить словами:

«При увольнении в связи с выходом на пенсию Работникам выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов».

3. Пункт 2.1.4. раздела 2 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в редакции:

2.1.4. При приеме на работу Работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств Работника, принимаемого на работу, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

4. Раздел 2 Правил внутреннего трудового распорядка дополнить пунктами:

2.1.4.1. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.1.4.2. Педагогические работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора.

5. Пункт 2.1.8. раздела 2 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в новой редакции:

2.1.8. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

6. Второй абзац пункта 2.3.6. раздела 2 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в новой редакции:

2.3.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно, в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

7. Третий и четвертый абзац пункта 2.3.6. раздела 2 Правил внутреннего трудового распорядка исключить.

8. Пункт 2.3.7. раздела 2 Правил внутреннего трудового распорядка дополнить словами:

«При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- имеющим ребенка в возрасте до 18 лет, если супруг призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией)».


9. По тексту Коллективного договора слова «Управление образования Тотемского муниципального района» заменить на слова «управление образования администрации Тотемского муниципального округа».


10. В пункте 1.1. Коллективного договора слова «в отраслевом Соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019-2021 годы» заменить на слова «в отраслевом соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022-2024 гг.(с изменениями и дополнениями)».

11. Продлить срок действия Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Тотемский детский сад №5 «Кораблик» на срок с 01.06.2023г. по 31.05.2024г.

Работодатель:

Представитель работников:

Заведующий  О.А. Москаленко

 С.В. Ключникова

