

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 40 Пушкинского района
Санкт-Петербурга
Председатель

Т.Б. Губеркан
« 19 » октябрь 2021 г.



Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад № 40
Пушкинского района Санкт-Петербурга
И.о. заведующего

М.В. Тарасова
« 19 » октябрь 2021 г.



Коллективный договор

Между Государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга и работниками Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга на 2021-2024 года.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 22 " октябре 2021 г.
рег. № 15084/21-КД
Подпись Тарасова

Санкт-Петербург
2021

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - работодатель, ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга, образовательная организация, учреждение, администрация) в лице и. о. заведующего Тарасовой М.В., действующей на основании Устава и работниками ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – работники) в лице первичной профсоюзной организации ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга, в лице председателя Губеркан Т.Б., действующего на основании Положения. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 40 Пушкинского района Санкт – Петербурга.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.5. Профсоюзная организация или иной представитель (представительный орган) обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон 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 путем переговоров.

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюзной организации:

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

1.16. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

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

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- Должностными обязанностями;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате.

2.1.3. После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями действующего законодательства.

2.1.5. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.1.6. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

2.1.7. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.1.8. Испытание при приеме на работу не устанавливает, для:

- молодых специалистов;
- работников, имеющих стаж педагогической работы более 10 лет;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

2.1.9. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой следующим работникам: заместителю заведующего по АХР, завхозу, главному бухгалтеру, бухгалтеру, документоведу в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

2.1.10. Дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- предоставление дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых дней для учебы;
- установление для учащихся гибкого графика работы.

2.1.11. Все гарантии, предоставляемые законодательством и локальными нормативными актами работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются обучающимся, в том числе и в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

2.1.12. Выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в случаях:

- при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) либо ее реорганизацией;
- признание работника полностью неспособным к продолжению трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.1.13. Устанавливает дополнительные виды поощрений:

- занесение в Книгу почета;
- размещение фотографии работника на Доске почета;
- присуждение званий победитель, лауреат конкурса педагогических достижений, проводимых в образовательном учреждении;
- иное.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.2.2. Оказывает юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

2.2.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Работодатель:

3.1.1. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.1.2. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

- 3.1.3. Проводит регулярно специальную оценку условий труда рабочих мест.
- 3.1.4. Включает в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда педагогического работника.

3.2. Профсоюз:

- 3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.
- 3.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель:

- 4.1.1. Устанавливает систему оплаты труда в соответствии с действующими федеральными, региональными нормативными правовыми актами, а также региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.
- 4.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимы для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.
- 4.1.3. Проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменений в условиях оплаты труда.
- 4.1.4. Производит выплату заработной платы:
- заработная плата за первую половину месяца 29 числа
 - заработная плата за вторую половину месяца 14 числа
- 4.1.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.
- 4.1.6. Производит выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию на неиспользованный отпуск.
- 4.1.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.
- 4.1.8. Производит дополнительную оплату Работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.
- 4.1.9. Производит доплаты работникам в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, являющимися приложением к настоящему Коллективному договору.
- 4.1.10. Предупреждает работников письменно и персонально не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда.
- 4.1.11. Выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда Конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.
- 4.1.12. Производит доплату за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.
- 4.1.13. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.
- 4.1.14. Производит оплату в двойном размере, либо по заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.1.15. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.1.16. Совместно с Профсоюзом выдвигает кандидатуры работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.1.17. Дополнительно к материальной ответственности установленной действующим законодательством, за нарушение сроков выплаты заработной платы выплачивает работникам компенсацию в размере 1% от невыплаченных сумм за каждый день задержки выплаты.

4.1.18. Оплачивает сверхурочную работу в двойном размере за все часы работы.

4.1.19. Компенсирует воспитателю превышение количества обучающихся, установлением доплаты в размере 1% должностного оклада за каждого обучающего.

4.1.20. Работникам, награжденным ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ ежемесячно производит дополнительные выплаты в размере 10% должностного оклада.

4.1.21. Производит дополнительные единовременные выплаты поощрительного характера.

- до 150% от должностного оклада при награждении государственными наградами РФ;
- до 150% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- до 150% от должностного оклада при награждении Знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- до 120% от должностного оклада при награждении Знаком «За заслуги в образовании»;
- до 100% от должностного оклада при награждении Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ;
- до 30% от должностного оклада при награждении благодарственными письмами администрации соответствующего района.

4.1.22. Предоставляет оплачиваемые дни отдыха Работникам, осуществляющим уход за детьми -инвалидами до 18 лет.

4.1.23. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющийся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 4.1.26, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.1.24. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, сохраняет за ними заработную плату (с учетом квалификационной категории) на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.1.25. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.1.26. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.1.27. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течении срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель по физической культуре	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства	Музыкальный руководитель

4.2. Гарантии и компенсации

4.2.1. Стороны договорились, что в ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

Устанавливаются следующие виды поощрения и материального стимулирования:

- почетная грамота;
- благодарственное письмо;
- памятный подарок.

4.2.2. В установленном порядке перечисляются в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию и пенсионные взносы.

4.2.3. Выплачивается работнику пособие по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения возраста ребенком 3 лет и иные пособия, на которые работник имеет право в соответствии с ТК РФ (ст. 256).

4.3. Профсоюз:

4.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Образовательного учреждения.

4.3.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ 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 и внебюджетных средств для оплаты труда.

4.3.3. Принимает участие в разработке Положения о доплатах и надбавках, Положения о материальном стимулировании работников, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю (ТК РФ ст. 91).

5.1.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.1.4. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

5.1.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации учреждения с письменного согласия работника на условиях, оговорённых дополнительным договором между работодателем и работником.

5.1.6. В летнее время (при закрытии детского сада на этот период) обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.7. Педагогические работники на такие виды работ могут привлекаться только с их согласия, заверенного заявлением, в пределах установленного им рабочего времени и заработной платы.

5.1.8. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

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

5.1.10 Для педагогических работников ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена:

-старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

-воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, дополнительным общеобразовательным программам;

-педагогам-психологам;

-социальным педагогам;

-педагогам-организаторам.

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

-20 часов в неделю: учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

-24 часа в неделю: музыкальным руководителям; концертмейстерам;

-25 часов в неделю: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

-30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

-36 часов в неделю: воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, дополнительным общеобразовательным программам;

-18 часов в неделю: педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

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

5.1.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того учебного года, за который он предоставляется.

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

5.1.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 124 — 125 ТК РФ. 5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

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

5.1.17. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ (заместитель заведующего по АХЧ не менее 14 календарных дней в год; документовед не менее 7 календарных дней в год).

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

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

5.1.20. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность перерыва и приема пищи в соответствии с установленными правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Время питания для других работников устанавливается в индивидуальном графике работы в соответствии с должностными обязанностями не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

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

5.1.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

-участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков, а также о графиках занятости работников в летний период.

5.2.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства РФ.

6.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников.

6.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже 1 раза в год на совместном совещании.

6.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкцию по охране труда.

6.1.5. Своевременно проводит инструктаж и обучение работников безопасным методам и приемам в работе, соответствующим действующему законодательству.

6.1.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев.

6.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.9. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством.

6.1.10. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

- 6.1.11. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучения работников.
- 6.1.12. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.
- 6.1.13. Обеспечивает дополнительное страхование на год из фонда экономии заработной платы работников, выполняющих работу в неблагоприятных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда.
- 6.1.14. Компенсирует работнику материальные расходы, связанные с оформлением личной медицинской книжки, оформленной при поступлении на работу.
- 6.1.15. Оказывает содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.
- 6.1.16. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождение от основной работы на время выполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения, устанавливает им доплаты и надбавки, а также дополнительно оплачиваемый отпуск, закрепляемые в трудовом договоре..

6.2. Профсоюз:

- 6.2.1. Заключает от имени Работников Соглашение по охране труда на календарный год.
- 6.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию Работодателя к новому учебному году и зиме.
- 6.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 6.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 6.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель:

- 7.1.1. Заключает договор обязательного социального страхования.
- 7.1.2. Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования в образовательном учреждении.
- 7.1.3. Организует оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

7.2. Профсоюз:

- 7.2.1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.
- 7.2.2. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.
- 7.2.3. Участвует в работе по социальному страхованию; как член комиссии по социальному страхованию, осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования.
- 7.2.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 7.2.5. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

- 8.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.
- 8.2.2 Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, выполнение им условий Коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

8.2.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

8.2.7. Члены профсоюза включаются в состав следующих комиссий ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга:

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

8.2.8. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

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

-применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении 1 года со дня применения (ст. 193 - 194 ТК РФ);

-определение форм повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ).

8.2.9. Обязательства профсоюзного комитета Профсоюзная организация обязуется:

-представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ;

-представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), за своевременностью внесения в них записей (базу СЗВ-ТД), в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

-совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

-представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

-вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города;

-осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

-осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

-участвовать в работе комиссий ГБДОУ детский сад № 40 Пушкинского района Санкт-Петербурга;

-осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников;

-оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях;

-осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

IX. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

9.2. Продление договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по решению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

9.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

9.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

9.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

- 9.7. В случае реорганизации образовательного учреждения ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.
- 9.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 9.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников образовательного учреждения.
- 9.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.
- 9.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательного учреждения не реже двух раз в год.
- 9.13. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр, хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий экземпляр Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации Коллективного договора.
- 9.14. Работодатель обязуется направить настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее семи дней со дня его подписания в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

В данном документе проведено и пронумеровано
14 (четырнадцать) листов
И. о. заведующего ГБДОУ детский сад № 40
Пушкинского района СПб
М. В. Тарасова/
« 19 » 2021 г.

