Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
Дошкольного образовательного
Учреждения детский сад № 18
Приморского района Санкт – Петербурга
Председатель ППО
_____ И.В.Королёва
«1» февраля 2022 г.

Государственное бюджетное
Дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 18
Приморского района Санкт-
Петербурга
Заведующий ГБДОУ д/с № 18
_____ А.В.Беляева
«1» февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 Приморского района Санкт- Петербурга и первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 Приморского района Санкт-Петербурга

На 2022-2025 год

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"9" февраля 2022 г.
рег. № 15308/22-кд
Подпись

Санкт-Петербург
2022г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 Приморского района (далее -ГБДОУ) с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники ГБДОУ детского сада № 18 Приморского района доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и ГБДОУ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов трудового коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – заведующего Беляевой Анны Владимировны. (далее – Работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее –профсоюзный комитет) Королёвой Инны Викторовны.

1.5. Коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.6. Администрация признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива образовательного учреждения в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, социально-экономических вопросов в порядке, определенном действующим законодательством.

1.7. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству и гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства (Трудовой Кодекс Российской Федерации раздел II «Социальное партнерство в сфере труда»).

1.9. Стороны в своих действиях и отношениях руководствуются:

- Конституцией Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации «Об образовании» от 21.12.2012г ФЗ-273,

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- «Основами законодательства об охране труда в Российской Федерации»,
- Действующим законодательством по социально-трудовым вопросам,
- Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Республиканскими, городскими и районными трех - и двухсторонними соглашениями,
- Настоящим Коллективным договором в случаях, когда его положения отличаются от принятых в законодательстве о труде норм.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора.

1.13. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Администрация и профсоюзный комитет образовательного учреждения доводят текст настоящего договора до работников образовательного учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией с настоящим Коллективным договором, уставом ГБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по охране труда, техникой безопасности и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми

впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключение случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

– пред пенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);

– проработавшие в организации свыше 10 лет;

– одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

– награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБДОУ.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Администрация обязуется:

3.1. Установить 5-дневную рабочую неделю с режимом работы в соответствии с занимаемыми должностями в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГБДОУ.

3.2. Рабочее время педагогических работников определять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, а также должностными инструкциями, возлагаемыми на них, Уставом ГБДОУ и трудовым договором, графиком сменности (ст.100 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3. Определять продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала в соответствии с графиком сменности с соблюдением установленной продолжительности

рабочего времени в неделю и с обязательным предоставлением перерыва для приема пищи и отдыха (ст.108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. Устанавливать сокращенное рабочее время для несовершеннолетних (ст.94 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.5. При изменении условий труда извещать об этом работника не позднее, чем за два месяца до этого (ст.72-74 Трудового Кодекса Российской Федерации). Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается на основании ст.73 и п.7 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.6. Разработать совместно с профсоюзным комитетом и утвердить на общем собрании Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения собраний трудового коллектива, родительских собраний.

3.7. Разрабатывать график работы педагогических работников и непосредственную воспитательную деятельность не позднее чем за три дня до начала учебного года. Распределение воспитательной работы педагогических работников составлять с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени.

3.8. Разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

3.9. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Сроки проведения тарификации 2 раза в год – до 01 сентября т.г. и до 01.января т.г.

3.10. Составлять график отпусков не позднее 1 декабря текущего года, согласовывать его с профсоюзным комитетом.

3.11. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки на отдых (по медицинским показаниям).

3.12.В соответствии с действующим законодательством отпуск устанавливается:

Основной оплачиваемый отпуск:

- младший обслуживающий и технический персонал – 28 дней;
- служащие -28 дней
- документовед - 28 дней
- делопроизводитель- 28 дней
- специалист по закупкам – 28 дней
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе- 28 дней
- медицинским работникам - 28 дней
  - заведующий хозяйством - 28 дней
  - специалист по охране труда - 28 дней

Удлиненный оплачиваемый отпуск, замещающим должности педагогических работников согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Дополнительный оплачиваемый отпуск, работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

- повару - дополнительный 7 календарных дней

-шеф-повар – дополнительный 14 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск, работникам с ненормированным рабочим днем (ТК РФ, Статья 119)

- Заведующему 3 календарных дня.

3.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.14. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы только на основании письменного заявления работника в случаях, предусмотренных законодательством (ст.128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;

– для проводов детей на военную службу – два календарных дня;

– тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;

– 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.

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «О образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.18. Запрещать работу в выходные и праздничные дни. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни с согласия профкома по письменному согласию работника (ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работу в выходной день компенсировать предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.19. Работникам, занятым непосредственной работой с детьми, запрещать оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника, заменять его другим работником, согласовывая с профкомом.

3.20. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет установленную нагрузку.

3.21. Оплату очередного отпуска производить не позднее трех дней до его начала.

3.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.23. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.25. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.26. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией норм трудового законодательства в вопросах режима и отдыха работников образовательного учреждения.

3.27. Согласовывать с администрацией графики работы и отпусков.

3.28. Не допускать предоставления отпусков без сохранения заработной платы по инициативе администрации без письменного согласия работника образовательного учреждения (ст.370 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.19 Закона Российской Федерации «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

3.29. Организовывать и проводить культурно-массовую работу с членами профсоюза.

4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Администрация обязуется:

4.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитываться об их использовании не реже одного раза в полугодие.

4.2. Устанавливать размеры ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательного учреждения на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) работников бюджетной сферы и в соответствии с результатами аттестации. Основанием для выплаты заработной платы являются тарификационный список, штатное расписание и приказ заведующего образовательного учреждения.

4.3. Производить изменение оплаты труда работников образовательного учреждения по ЕТС со дня:

- назначения работника на должность;
- увеличения стажа педагогической работы;
- предоставления соответствующих документов об образовании, о стаже работы;
- вынесении решения:

- о присвоении почетного звания;
- аттестационной комиссии о соответствии работника первой или высшей квалификационной категории.

Представитель профсоюзного комитета обязательный член тарификационной комиссии.

4.4. Производить оплату труда работников ГБДОУ на основании следующих документов:

- Законодательства по оплате труда работников учреждений образования Российской Федерации;
- нормативных актов Министерства образования Российской Федерации;
- Решений и постановлений органов власти Санкт-Петербурга по указанным вопросам;
- Приказов, методических рекомендаций и других документов Комитета по образованию Санкт-Петербурга по вопросам труда.

4.5. Производить выплату заработной платы в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- за первую половину месяца – **12 числа**;
- за вторую половину месяца **- 27 числа**.

4.6. Разработать совместно с профсоюзным комитетом и утвердить на общем собрании работников «Положение о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада №18 Приморского района Санкт-Петербурга»; «Положение о материальном стимулировании педагогических работников и служащих ГБДОУ детского сада №18 Приморского района Санкт-Петербурга»

4.7. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
– размеров иных сумм, начисленных работнику оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
– размеров и оснований произведенных удержаний;
– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
Своевременно предоставлять документы для оформления пенсий.

4.9. Выдвигать кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.10. Предупреждать работника образовательного учреждения о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда под расписку не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.11.Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудникам надбавки и доплаты и выплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими конечными результатами, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания и т.п.

Для педагогических работников стимулирующие выплаты производить по критериям эффективности в работе, разработанные общем собранием работников совместно с Профсоюзным комитетом. Размер надбавок, доплат и стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.13. В соответствии со статьями 1, 370 Трудового Кодекса Российской Федерации осуществлять контроль за:

- Правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- Своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- Своевременной выплатой заработной платы;
- Установлением дифференцированных доплат и надбавок, стимулирующих выплат к должностным окладам и ставкам;
- Правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;

4.14. Принимать участие в разработке Положения о доплатах и надбавках и премирования работников, принимать участие в распределении фонда экономии и осуществлять контроль за правильностью применения Положения.

4.15. Контролировать своевременное предоставление документов для оформления пенсий (ст.370 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.19 Закона Российской Федерации «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4.16. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий в образовательном учреждении.

5. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

– при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
– при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
– при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
– по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
– при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
– при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
– в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ГБДОУ не реже одного раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Обеспечить выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме (Приложение № 2).

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя ГБДОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и администрации учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (в комиссиях по трудовым спорам, в судебном порядке и т.д.).

7.2. Порядок разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в ГБДОУ детском саду №18 Приморского района новых или иных изменений существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между администрацией и трудовым коллективом или профсоюзным комитетом регулируется в соответствии с Законом РФ «Трудовой Кодекс Российской Федерации глава 61»

7.3. В период действия Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в данный договор, при условии их выполнения.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Администрация обязуется:

8.1. Содействовать деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями ст.370 Трудового Кодекса Российской Федерации и Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Учитывать мотивированные мнения Профсоюза при:

- разработке проектов документов, затрагивающих экономические и трудовые права работников образовательного учреждения.
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

8.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.5. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

8.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится

увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной

организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

8.7. Производить через бухгалтерию образовательного учреждения безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации.

8.8. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.9. Обеспечивать выполнение ст.7.8 Закона Российской Федерации «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и в соответствии с этим соблюдать принцип добровольности при вступлении в профсоюз.

8.10. Разрешить обучение председателя ПК по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году. Включить председателя ПК в состав аттестационной и тарификационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при заведующем.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.11. Оказывать правовую помощь членам профсоюза.

8.12. Контролировать правильность и порядок взимания профсоюзных взносов**.**

8.13.Доводить до сведения трудового коллектива решения по социально-трудовым вопросам.

8.14. Предоставлять администрации информацию вышестоящих профорганов и информацию о своей деятельности (ст.113 Закона Российской Федерации «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.15. При возникновении коллективного спора соблюдать требования и нести ответственность в соответствии с Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

СОВМЕСТНО:

8.16. Информировать трудовой коллектив образовательного учреждения о деятельности по социальной защите работников образовательного учреждения (ст.17 Закона Российской Федерации «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Срок действия коллективного договора три года, если одна из сторон не уведомляют письменно другую сторону о модификации или расторжении настоящего договора за один месяц до окончания срока действия. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

9.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового Коллективного договора.

9.3. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

9.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока действия Коллективного договора за исключением форс-мажорных обстоятельств.

9.5. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, ответственность за его выполнение возлагается на правопреемников.

9.6. Решение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива образовательного учреждения.

9.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, определенном Трудовым Кодексом Российской Федерации, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива образовательного учреждения не реже 2-х раз в год.

9.10. На срок действия коллективного договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

10 . ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не продлят срок действия настоящего с возможными изменениями и дополнениями.

10.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Изменения и дополнения коллективного доктора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.4. При невыполнении какого-либо пункта коллективного договора или внесения изменений в коллективный договор созывается комиссия по ведению коллективных переговоров в составе лиц от работодателя и профорганизации. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя (для членов комиссии от работодателя) и решением профкома (для членов комиссии от работников). Комиссия собирается в трехдневный срок заинтересованной стороной после поступления информации о невыполнении пункта коллективного договора или внесения изменений. Комиссия обсуждает причины срыва положения коллективного договора, вырабатывает меры по его выполнению, устанавливает новые сроки и материальную ответственность сторон за срыв соглашения. Выработанные изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

10.7. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзного комитета правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и Регионального профсоюзного объединения.

10.9. Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах имеющих одинаковую юридическую силу.

ьного
айона
й
го
бурга

Подписи сторон:

От профсоюзного комитета
Председатель профкома
_____ И.В Королёва
«01» февраля 2022 г.

От администрации
Заведующий ГБДОУ детский сад №18
_____ А.В Беляева
« 01» февраля 2022 г.