

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
№ 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербург «Речецветик»**
196607, Санкт-Петербург, Пушкин, ул. Ленинградская, д. 17, Литер А.
телефон/факс (812) 470-51-11/ 451-75-60

ПРИНЯТО

Первичная профсоюзная
организация ГБДОУ № 6
комбинированного вида
Пушкинского района
Санкт-Петербурга «Речецветик»

Председатель _____ А.А. Бородич

Протокол № 50 от «20» декабря 2022 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 6 комбинированного вида
Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик»
и трудовым коллективом государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 6 комбинированного вида
Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик»
(на 2023-2026 годы)**

Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик» в лице председателя профсоюзного комитета организации Бородич Анна Анатольевна (далее по тексту – Профсоюз) с одной стороны, и администрацией государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик» (далее по тексту – ГБДОУ № 6) в лице заведующего Леонтьевой Натальи Юрьевны (далее по тексту – Работодатель), с другой стороны, сроком на 3 года с 01.01.2023 года по 01.01.2026 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем, Работниками и Профсоюзом (далее по тексту - Стороны).

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик» (далее по тексту - ГБДОУ № 6).

1.3. Цель настоящего коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления ГБДОУ № 6 и максимального социального и материального благополучия работников ГБДОУ № 6.

1.4. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.6. Стороны настоящего договора признают переговоры, как единственно возможный путь в оптимальном решении вопросов, связанных с повышением уровня экономического развития ГБДОУ и благополучия его работников.

1.7. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Профсоюз предоставляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБДОУ № 6.

2. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Сторонами настоящего коллективного договора выступают:

- Профсоюз от работников ГБДОУ № 6 в лице председателя профсоюзного комитета,
- Работодатель, в лице заведующего ГБДОУ № 6.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения в ГБДОУ № 6 регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБДОУ № 6, изменениями к Уставу.

3.2. При приеме на работу работника Работодатель заключает с ним трудовой договор в письменной форме, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

3.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При приеме на работу до заключения трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- Уставом ГБДОУ № 6;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ № 6;
- Должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 6;
- Положением об оплате труда работников;
- Положением о защите персональных данных

и иными локальными актами ГБДОУ № 6.

3.5. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации и Положения о приеме на работу ГБДОУ № 6:

- паспорт или иной документа, удостоверяющего личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, 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 Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
- В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (СНИЛС);
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- 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;

- свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;

- справку с основного места работы о нагрузке, если Работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства.

- личную медицинскую книжку, оформленную в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.1.3049-13, п.19.2.

3.6. Испытательный срок устанавливается не в обязательном порядке для всех категорий работников и если устанавливается, то не более чем на три месяца, за исключением случаев, перечисленных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, что обязательно фиксируется в трудовом договоре и приказе о принятии на работу.

Испытание при приеме на работу не устанавливается так же для:

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

3.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий договора могут быть осуществлены только в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72 и 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. При проведении процедуры сокращения численности или реорганизации штаты работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к перечисленным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации пользуются работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- имеющие более высокие квалификационные категории;
- имеющие более продолжительный стаж работы в ГБДОУ № 6.
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.11. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается.

3.12. Работодатель несет ответственность за своевременное оформление трудовых книжек. Работодатель производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»;
- "Квалификационные характеристики должностей работников образования" утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н.

3.12. Профсоюз контролирует соблюдение законодательства при приеме на работу, подает работодателю мотивированное мнение в письменной форме по вопросам увольнения на основании п.п.2,3,5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при переводах на другую должность и увольнении работников и при необходимости оказывает безвозмездную юридическую помощь.

3.13. Оформление трудовых отношений с работником, внешнем совместителем, производится в соответствии со ст.282-288 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Если, по обоюдному согласию сторон, работник соглашается на внутреннее совмещение или расширение зоны обслуживания, то помимо основного трудового договора с ним оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.15. Оформление трудовых отношений, изменений в трудовых отношениях или прекращение трудовых отношений производится на основании заявлений от работника.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Имеет исключительное право на управление образовательной деятельностью.

4.1.2. Устанавливает систему оплаты труда, стимулирующих и других выплат в соответствии с действующим законодательством и локальными актами ГБДОУ № 6.

4.1.3. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

4.1.4. Должен создавать необходимые условия для работников и детей, посещающих ГБДОУ № 6, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

4.1.5. Согласовывает с профсоюзным комитетом ГБДОУ № 6, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4.1.6. По предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

4.1.7. Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития ГБДОУ № 6;
- об изменениях структуры, штатах ГБДОУ № 6;
- о бюджете ГБДОУ № 6, о расходовании внебюджетных средств.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА

5.1. Профсоюз представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

5.2. Профсоюз обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников ГБДОУ № 6, осуществлять правовую помощь работникам ГБДОУ № 6.

5.3. Профсоюз проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих полноценное функционирование ГБДОУ № 6.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Устанавливает режим работы ГБДОУ № 6 с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

6.1.2. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

6.1.3. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

6.1.4. Определяет и утверждает графики работы и занятости работников ГБДОУ № 6.

6.1.5. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

6.1.6. Определяет в правилах внутреннего трудового распорядка перечень должностей работников, которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Указанным в перечне работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х дней.

6.1.7. Устанавливает продолжительность ежедневной работы сотрудников ГБДОУ № 6:

- заместитель заведующего по УВР – 8 часов;
- заведующий хозяйством – 8 часов;
- воспитатели групп общеразвивающей направленности - 7,2 часа;
- воспитатели групп компенсирующей направленности - 5 часов;
- музыкальный руководитель – 4,8 часа;
- учитель-логопед – 4 часа;
- педагог-психолог - 7,2 часа;
- документовед – 8 часов;
- инструктор по физической культуре – 6 часов;
- повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, кладовщик, машинист по стирке белья, уборщик территории, КОРЗ, электромонтер, документовед – 8 часов.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и занятости работников.

6.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Работодатель:

7.1.1. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на условиях и в порядке, определенных Уставом образовательного учреждения, а также пунктом 7.2. настоящего коллективного договора.

7.1.2. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время, при наличии производственных возможностей следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.1.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников, совмещающих работу с обучением.

7.1.4. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- женам военнослужащих срочной службы.

7.1.5. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы - до 14 календарных дней в году;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс - до 3 календарных дней;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета - до 5 календарных дней в году.

7.1.6. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации, а также без указания работником уважительных причин в заявлении.

7.1.7. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы будет превышать 60 календарных дней в году.

7.1.8. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск.

7.1.9. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

7.1.10. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

7.2. Работодатель при предоставлении педагогическим работником длительного отпуска сроком до одного года руководствуется следующими правилами:

7.2.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

7.2.2. К педагогической работе относятся работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225.

7.2.3. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

7.2.4. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

- время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;
- время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

- время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;
- время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

- время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

7.2.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

- после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

- при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;

- после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если, перерыв в работе не превысил шести месяцев;

- после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

7.2.6. Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

7.2.7. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

7.2.8. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

7.2.9. Не допускается уход в длительный отпуск более 25 процентов работников, занимающих должности педагогических работников.

7.2.10. Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

7.2.11. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника, либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

7.2.12. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

7.2.13. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 14 декабря. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

7.2.14. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

7.2.15. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на

оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.16. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

7.2.16.1. Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

- невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);
- замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Дает мотивированное мнение об отпусках работников.

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

7.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима отдыха.

8. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель:

8.1.1 Устанавливает систему оплаты труда в соответствии с действующими федеральными, региональными нормативными правовыми актами, а также региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

8.1.2. Устанавливает в тарификационных списках учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 сентября каждого года и знакомит с ней работников под личную подпись. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

8.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

8.1.4. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

8.1.5. 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 за неиспользованный отпуск.

8.1.6. Производит дополнительную оплату работникам образовательных учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

8.1.7. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

8.1.8. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.1.9. Выдает заработную плату 2 раза в месяц: за первую половину месяца (аванс). Размер аванса определяется исходя из фактически отработанного каждым работником количества дней на дату издания приказа о выплате заработной платы за первую половину месяца. Окончательный расчет по заработной плате производится в месяце, следующим за отчетным. Сроки выплаты заработной платы: аванс - 29 числа текущего месяца (за первую половину месяца), зарплата - 14 числа текущего месяца за вторую половину предыдущего месяца.

8.1.10. 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.

8.1.11. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

8.1.12. Производит оплату в двойном размере, либо по заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.1.13. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности.

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

8.1.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размере, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Профсоюз

8.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий ГБДОУ № 6.

8.2.2. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляет контроль за:

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

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

8.2.4. Для членов Профсоюза из средств профбюджета устанавливается Премия в размере 2000 рублей при награждении Почетной грамотой профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

9.1. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда Работодатель обязуется обеспечить в деле сохранения здоровья и безопасности труда:

9.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Российской Федерации.

9.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в ГБДОУ № 6.

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

9.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

9.1.5. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

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

9.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в ГБДОУ № 6.

9.1.8. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда, по результатам специальной оценки условий труда. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.1.9. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством Российской Федерации.

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

9.1.11. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.

9.1.12. Обеспечивает прохождение ежегодных бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.

9.1.13. Для прохождения диспансеризации предоставляет работникам отгул на один рабочий день один раз в три года. Работникам, достигшим возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работникам предпенсионного возраста и пенсионерам по старости или за выслугу лет для прохождения диспансеризации предоставляет два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

9.1.14. Компенсирует работнику материальные расходы, связанные с оформлением санитарной книжки.

9.1.15. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

9.1.16. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождение от основной работы на время прохождения обучения.

9.2. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда Профсоюз обязуются обеспечить в деле сохранения здоровья и безопасности труда:

9.2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

9.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.

9.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

9.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

9.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

10.1. Работодатель, решая вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также вопросы занятости:

10.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

10.1.2. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обладают также:

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

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

10.1.4. Проводит регулярно специальную оценку условий труда.

10.1.5. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности председателя первичной профсоюзной организации.

10.1.6. Вносит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Профсоюз, решая вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также вопросы занятости:

10.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

10.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

10.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

11.1. В ГБДОУ № 6 устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- награждение почётной грамотой ГБДОУ № 6;
- премия за конкретный вклад;
- надбавки и доплаты;
- материальная помощь;
- памятный подарок;

- объявление благодарности;
- Представление к получению почётной Грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, Комитета по образованию, почетное звание по ходатайству в вышестоящие инстанции.

11.2. Работодатель предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии:

11.2.1. Педагогическим работникам предоставляется социальная поддержка, предусмотренная Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 г. № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

11.2.2. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем.

11.2.3. Организует оздоровительную работу для работников.

11.3. Работодатель предоставляет работникам следующие гарантии при возможном высвобождении и обеспечение занятости:

11.3.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

11.3.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной государственным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

11.3.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

11.3.4. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

11.4. Профсоюз предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии:

11.4.1. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

11.4.2. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

11.4.3. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

11.4.4. Участвует в работе по социальному страхованию. Как член комиссии по социальному страхованию, осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования.

11.4.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

11.4.6. Оказывает информационную, консультативную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза, оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета, проводит работу по организации отдыха сотрудников.

12. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

12.1. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза - Совета молодых педагогов.

12.2. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

12.3. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

12.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

12.5. Председатель Совета молодых педагогов, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

12.6. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

12.7. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Санкт-Петербурга Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

12.8. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, КОНФЛИКТОВ

13.1. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии со ст. 398-419 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

14.1. Внесение дополнений и изменений в настоящий Коллективный договор устанавливается ст.42 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗА

15.1. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета ГБДОУ № 6, соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет свободное помещение.

15.2. Устанавливает доплату членам выборных профсоюзных органов в соответствии с Положением доплатах и надбавках.

15.3. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации и Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

15.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

15.5. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при издании локальных нормативных актов, в том числе при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о материальном стимулировании;
- утверждении должностных инструкции работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников;
- разработке и согласовании проектов документов (приказов, инструкций, локальных актов), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

15.6. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

15.7. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

15.8. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими общественных обязанностей.

16. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

16.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с даты подписания сторонами.

16.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору, о нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую за один месяц до окончания срока действия договора.

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

16.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации.

16.5. Решение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на Общем собрании работников образовательного учреждения.

16.6. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

16.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

16.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме присоединения, а также, расторжения трудового договора с руководителем организации.

16.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

16.10. 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.

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

Коллективный договор составляется в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр храниться в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр храниться в первичной профсоюзной организации, третий передаётся в Комитет по труду и занятости населения при регистрации коллективного договора.

17. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

17.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Работодатель, профсоюзный комитет ГБДОУ № 6 и вышестоящие организации.

17.2. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательного учреждения не реже одного раза в год.

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

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель:

Заведующий ГБДОУ № 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик»:

_____ Н.Ю. Леонтьева

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБДОУ № 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик»:

_____ А.А. Бородич

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик».

- Приложение № 2: Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга «Речецветик».