

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного
вида №112 Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 7 от 29.08.2024 г.
Председатель: Смирнова В. Э.



«Утверждено»
Заведующий
ГБДОУ детский сад
комбинированного вида №112
Адмиралтейского района СПб

Соколова О. А.

Приказ № 40/3-р от 29.08.2024г

Соколова
Ольга
Антоновна

Подписано цифровой подписью: Соколова Ольга Антоновна
DN: cn=О.А. Соколова, o=ГБДОУ детский сад комбинированного вида №112 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, email=olga.sokolova@spb.ru, givenName=Ольга
1.2.643.100.3=120830373031323134363739,
1.2.643.3.131.1.1=1205373831303034363238363535,
email=olga.112@edu.spb.ru, givenName=Ольга
Антоновна, cn=Соколова, sn=Соколова Ольга
Антоновна
Дата: 2024.12.03 16:16:21 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬ-
НОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАН-
НОГО ВИДА №112 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮД-
ЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРО-
ВАННОГО ВИДА №112 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

НА 2024-2027 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга	
" 05 "	февраля 20 25 г.
рег. №	16981/25-КД
Подпись	<i>В.А.Антонов</i>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», », Законом Российской Федерации от 11.03.1992г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и Федеральным Законом о внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995г. № 175 и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства (далее - работники организации) с работодателем в лице их представителей. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 112 Адмиралтейского района Санкт - Петербурга (далее Работодатель) в лице заведующего Соколовой Ольги Антоновны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 112 Адмиралтейского района Санкт- Петербурга (далее Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 112 Адмиралтейского района Санкт- Петербурга, именуемой далее Профсоюз, в лице председателя Смирновой Валерии Эдуардовны, действующего на основании Положения, совместно именуемые далее Стороны.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются своей деятельностью Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в РФ», действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения ГБДОУ.

1.4. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемые между профсоюзным комитетом, как представителем работников образовательного учреждения, и руководителем ГБДОУ.

1.5. Целью настоящего коллективного договора являются:

- закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБДОУ;
- поиск новых путей совместного решения вопросов, влияющих на эффективное управление ГБДОУ;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- установление льгот и преимуществ для работников и их условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными ТК РФ, иными нормативными пра-

новыми актами, соглашениями с учётом финансово – экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

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

1.7. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров

1.8. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации ГБДОУ полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.9. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством. 1.10. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, 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.

1.11. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.12. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.13. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ ст. 23 (ред. от 29.07.2018), статья 23) .

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

1.15. Действие настоящего коллективного договора распространяется на Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации и всех Работников ГБДОУ .

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель:

2.1.1. Соблюдает предусмотренные трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников. На основании части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны

соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Трудовым кодексом или иными Федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и(или) профессиональным стандартам.

2.1.2. При приеме на работу знакомит работника всеми доступными средствами, в том числе через официальный сайт ГБДОУ и под подпись, со следующим документами:

- Приказом о приеме на работу;
- Уставом ГБДОУ;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ
- Должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- Положением о системе оплаты труда в ГБДОУ;
- Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ;
- Приказами по охране труда и о соблюдении правил техники безопасности в ГБДОУ;
- Приказом об ответственности сотрудников ГБДОУ за охрану жизни и здоровья воспитанников;
- Санитарно-эпидемиологическими требованиями (СанПиН);
- иными локальными актами.

2.1.3. При заключении трудового договора требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ и в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и Закона от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». На каждого работника заводится личный листок по учету кадров (форма Т-2)

2.1.4. По своей инициативе Работник вправе представить:

- документы, подтверждающие наличие наград (правительственных, ведомственных) и званий, при наличии которых устанавливаются персональные надбавки.
- свидетельства о рождении детей до 18 лет (студентов дневного обучения – до 24 лет и справку с места учебы) с целью оформления стандартных вычетов (ст. 218 НКРФ);
- документы, дающие право на льготное исчисление налога на доходы физических лиц (ст. 218 НКРФ).

2.1.5. Работодатель своевременно производит записи в трудовые книжки и (или) в сведениях о трудовой деятельности в соответствии с требованиями:

- Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» от 16.12.2019 № 439-ФЗ
- Приказ Министерства труда и соцзащиты РФ от 19.05.2021 г. «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»
- Приказ Минтруда России № 23н от 20 января 2020 г «Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, фор-

мы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения

- Разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н. (с изменениями от 31 мая 2011 г.)

2.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного комитета ГБДОУ и без выплаты выходного пособия.

2.1.7. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для:

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

2.1.8. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
 - с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.
 - с лицами, поступающими на работу по совместительству;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными Федеральными законами
- 2.1.9. Перевод Работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72 и 73 Трудового кодекса РФ.

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

2.1.11. Увольнение по результатам аттестации Работников, а также в случаях сокращения численности или штата Работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.1.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата Работников преимущественным правом на оставление на работе дополнительно, к перечисленным в ст. 179 ТК РФ, пользуются работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии по возрасту);
- имеющие более высокие квалификационные категории;

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, награждённые государственными и отраслевыми наградами.

2.1.13. В день увольнения работника передает Работнику справку о сумме заработка за 2 предшествующих года, по страховым взносам ОПС и справку по форме 2 НДФЛ. В соответствии с. 11 ФЗ от 01.04.1996 №27 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Профсоюз контролирует соблюдение законодательства при приеме на работу, при переводах на другую должность, увольнении Работников и при необходимости оказывает правовую помощь.

2.2.2. Профсоюз подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения Работников на основании п. п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.2.3. Профсоюз оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.2.4. Осуществляет контроль за правильностью оформления трудовых книжек.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3.2. Устанавливать нагрузку педагогическим Работникам не ниже нормы за ставку заработной платы согласно штатному расписанию; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия Работника.

2.3.3. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, при проведении мероприятий по сокращению работников.

2.5.2. Содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников организации.

2.5.3. Содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции.

2.5.4. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Работодатель:

3.1.1. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют права:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица проработавшие в образовательных учреждениях свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.1.2. Высвобождаемым Работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.1.3. Проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором в соответствии со ст. 196 ТК РФ.

3.1.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям на основании ст. 197 ТК РФ

3.1.5. Сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.1.6. Предоставляет Работникам совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего и высшего профессионального образования гарантии и компенсации предусмотренные в ст. 173-176 ТК РФ.

3.1.7. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности представителя первичной профсоюзной организации.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками

3.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

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

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Не допускать не обоснованного сокращения рабочих мест.

3.3.2. Работодатель согласовывает с профсоюзом формы подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников ГБДОУ.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБДОУ

4.1. Система оплаты труда работников ГБДОУ регулируется:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.129,144);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года №256 (с изм. и доп.) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» и Законом СПб от 05.11.2005 №531-74;
- Поручением Губернатора Санкт – Петербурга от 17.12.2012 №2211;
- Письмом Комитета по образованию № 01-16-1216/13-0-0 от 18.04.2013 года «Об организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам»;
- Положением о порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий и материальной помощи Работникам ГБДОУ.

4.2. Работодатель:

4.2.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.

4.2.2. 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.

4.2.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда. 4.2.4. Выплачивает заработную плату Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца, за вторую половину – 15 числа следующего месяца в денежной безналичной форме на счет Работника в банке. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.2.5. Осуществляет выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (в соответствии со ст. 136 ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ)

4.2.6. Расчетные листки предоставляет Работнику не реже одного раза в месяц, где каждый работник извещается о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (ч. 1 в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ).

4.2.7. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

4.2.8. Производит дополнительную оплату Работникам образовательных учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего Работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия Работника.

4.2.9. Предупреждает Работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в Соответствии со статьей 73 Трудового кодекса РФ.

4.2.10. Производит оплату за дни вынужденного простоя Работника (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере двух третей среднего заработка Работника, в соответствии со статьей 157 ТК РФ

4.2.11. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.

4.2.12. Устанавливает доплату к заработной плате в размере не менее 4 % тарифной ставки (оклада) (в зависимости от условий и результатов специальной оценки условий труда) при работе в неблагоприятных условиях.

4.2.13. Производит дополнительные единовременные выплаты поощрительного характера:

- до 150% от должностного оклада при награждении государственными наградами РФ;
- до 150% от должностного оклада при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ;
- до 150% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- до 150% от должностного оклада при награждении Знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- до 120% от должностного оклада при награждении Знаком «За заслуги в образовании»;
- до 100% от должностного оклада при награждении Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ;
- до 30% от должностного оклада при награждении благодарственными письмами администрации соответствующего района.
- 4.2.15. Предоставляет оплачиваемые дни отдыха Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами до 18 лет.

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

4.2.17. Социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами также входят в заработную плату работника. Размер заработной платы обязательно оговаривается в трудовом договоре. 4.2.18. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, сохраняет за ними заработную плату (с учетом квалификационной категории) на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

4.2.20. Оплата труда педагогических Работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится с учетом имеющейся квалификационной категории и срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) в случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда рекомендуется учитывать квалификационную категорию	Причина, по которой устанавливается квалификационная категория	Основание
Старший воспитатель	методист	на время прохождения процедуры аттестации по новой должности; если до назначения трудовой или педагогической пенсии осталось год и менее	Согласование администрации района Приказ руководителя ГБДОУ
учитель-логопед, педагог-психолог, старший воспитатель, методист, музыкальный руководитель	воспитатель	на время временной нетрудоспособности основного работника по должности «воспитатель» группы компенсирующей направленности; на летне-оздоровительный период для предоставления отпуска работнику по должности «воспитатель»	Приказ руководителя ГБДОУ
воспитатель	старший воспитатель, методист	на время временной нетрудоспособности основного работника по должности «старший воспитатель» или «методист»	Приказ руководителя ГБДОУ
воспитатель группы компенсирующей направленности	воспитатель группы общеразвивающей направленности	на летне-оздоровительный период для предоставления отпуска	Приказ руководителя ГБДОУ

		работнику по должности «воспитатель» группы общеразвивающей направленности	
--	--	--	--

4.3. Профсоюз:

4.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Работодателя.

4.3.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

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

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

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем нагрузки на учебный год. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.4.2. Устанавливать нагрузку педагогических Работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4.3. Предоставлять образовательную работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.4.4. Знакомить под роспись Работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

4.4.5. Установление нагрузки и ознакомление с ее объемом Работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода Работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год.

4.4.6. Устанавливать объем нагрузки педагогических Работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

4.4.7. Ставить в известность педагогических Работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.4.8. При выходе Работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

5.1.2. Рабочим временем педагогических работников является норма часов, за которую педагогическим работникам выплачивается должностной оклад.

5.1.3. Продолжительность рабочей недели педагогических работников закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.1.4. Продолжительность ежедневной работы педагогических работников определяется графиком работы, который утверждается руководителем ГБДОУ.

5.1.5. Продолжительность рабочего дня педагогов определяется графиком сменности, который утверждается руководителем ГБДОУ.

5.1.6. Объем нагрузки педагогического работника ГБДОУ оговаривается в трудовом договоре.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, установившего продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

5.2.2. Работодатель обязуется установить продолжительность рабочего времени педагогических работников ГБДОУ согласно нормативно-правовой базы. Неполная педагогическая нагрузка устанавливается только с согласия работника.

5.2.3. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

5.2.4. Привлекать Работников к работе во время ненормируемой части педагогической работы. Только с их согласия и при условии оплаты пропорционально отработанному времени.

5.2.5. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

5.2.6. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

5.2.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, Правилами

внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.2.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 2).

5.2.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

5.2.11. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а так же отзыв сотрудника из отпуска допускаются только с согласия работника.

5.2.12. Предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях: - при регистрации брака, - смерти близких родственников - 3 календарных дня.

5.2.13. Отзыв педагогического работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.2.14. Предоставить педагогическим Работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст.335 ТК РФ

5.2.15. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.2.16. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

5.2.17. Предоставлять отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы.

5.2.18. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком педагогическую нагрузку в объеме, который был установлен до предоставления соответствующих отпусков.

5.2.19. Обеспечить работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы. Предоставить право педагогам использовать 5 часов в неделю для самостоятельной методической работы (посещение семинаров) без обязательного присутствия на рабочем месте.

5.3. Профсоюз обязуется:

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

5.3.2. Организовывать и проводить культурно - массовую работу с членами Профсоюза.

5.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

6.ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ст.219) и законодательством РФ:

6.1.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда Работников

6.1.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.5 Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.6. Оказывать содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.

6.1.7. Дважды в год проводить инструктаж по охране труда и обучение работников.

6.1.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

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

6.1.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.

6.1.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

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

6.1.13. Работодатель имеет право установить запрет курения табака в помещении и на территории предназначенной для оказания образовательных услуг ГБДОУ, и на привлечение работников к дисциплинарной ответственности за несоблюдение Федерального закона РФ от 23.02.2013 №15-ФЗ.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Заключение от имени Работников Соглашение по охране труда.

6.2.2. Принимать участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году.

- 6.2.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 6.2.4. Участвовать в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности. Инструкций по охране труда на все виды работ, проводимых в ГБДОУ.
- 6.2.5. Участвовать в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда
- 6.2.6. Осуществлять общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.
- 6.2.7. Организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ГБДОУ.
- 6.3. Работники обязуются:
 - 6.3.1. Соблюдать правила, инструкции по охране труда.
 - 6.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
 - 6.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
 - 6.3.4. Проходить обязательные медицинские осмотры и обследования.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 7.1. Работодатель:
 - 7.1.1. Оказывает помощь Работникам в решении социально - бытовых проблем, в том числе жилищных, предоставляя ходатайство в органы местного самоуправления.
 - 7.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования.
 - 7.1.3. Организует оздоровительную работу для Работников образовательного учреждения.
 - 7.1.4. Создает условия в образовательном учреждении по обеспечению Работников горячим питанием.
- 7.2. Профсоюз:
 - 7.2.1. Профсоюз получает и заслушивает информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.
 - 7.2.2. 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 и т.п.).
 - 7.2.3. Создает с 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.
 - 7.2.4. Профсоюз проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.
 - 7.2.5. Профсоюз участвует в работе по социальному страхованию; как член комиссии по социальному страхованию, осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования.
 - 7.2.6. Профсоюз оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
 - 7.2.7. Профсоюз оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.
- 7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Оказывать материальную помощь (при наличии средств) - на юбилейные даты; - в связи со смертью близких родственников

7.3.2. Организовывать культурно – просветительскую и физкультурно – оздоровительную работу с работниками и членами их семе

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, КОНФЛИКТОВ

8.1 Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии со ст.399-408 ТК РФ.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

9.1 Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза. Содействовать деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о системе оплаты труда, доплатах и надбавках;
- утверждении Положения о материальном стимулировании (премировании);
- утверждении должностных инструкции работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников;
- локальных нормативных актов, затрагивающих права работников.

10.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, 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.

10.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по социально трудовым вопросам.

10.1.5. Производит удержание и бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.

10.1.6. Проводит ежеквартальные сверки взаимных расчетов по перечисленным в Профсоюз профсоюзным взносам.

10.1.7. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудово-

го законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.1.8. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

10.1.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); -
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям.

10.1.10. Соблюдает права и гарантий Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

11.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 01.09.2024 года и может быть продлен еще на три года.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

11.3. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

11.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

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

11.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

12. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. 12.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением чрезвычайных ситуаций.

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

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Правила внутреннего трудового распорядка ГБДОУ;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса ГБДОУ;
- Положение о системе оплаты труда работников ГБДОУ;
- Положение о порядке материального стимулирования работников ГБДОУ;

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работников: Председатель ППО ГБДОУ детского сада комбинированного вида № 112 Адмиралтейского района СПб:

_____ Смирнова В. Э.

Представитель работодателя:

Заведующий ГБДОУ детского сада комбинированного вида № 112 Адмиралтейского района СПб _____ Соколова О. А.