
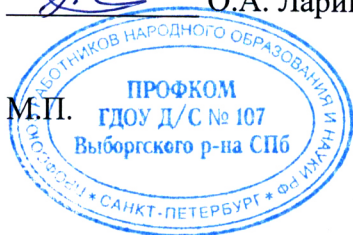


**Государственное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад № 107 комбинированного вида  
Выборгского района Санкт-Петербурга  
(ГБДОУ детский сад № 107 Выборгского района Санкт-Петербурга)**

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБДОУ детского сада №107

 О.А. Ларина



**От работодателя:**

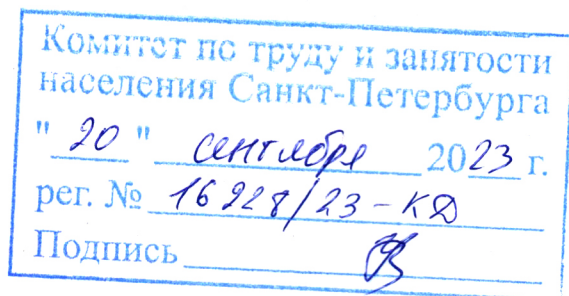
Заведующий государственного  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада № 107

 Г.В. Доля



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и трудовым  
коллективом государственного бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 107 комбинированного вида  
Выборгского района Санкт-Петербурга  
на 2023-2025 годы**



Санкт-Петербург

2023 год

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 107 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 107), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, а также организационно-правовой механизм социального партнерства.

1.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников, работодателя и профкома по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Социальным кодексом, законами РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», « Об образовании в РФ», « О занятости населения в РФ», Основами законодательства об охране труда в РФ, локальными нормативными актами образовательного учреждения, трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга и обязательств к нему, Соглашением между Комитетом по образованию и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства на 2022-2024 годы (далее - Отраслевое соглашение). Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников дошкольного образовательного учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Цель коллективного договора – 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 материального благополучия работников.

1.4 Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - профком) - председателя профкома ГБДОУ № 107.
- государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение (далее – работодатель), в лице заведующего ГБДОУ № 107, действующего на основании Устава.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения, в т.ч. на работников осуществляющих административно-управленческую деятельность. При этом профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ). Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.6. 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.

Профсоюз признает право Администрации 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.

Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива 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.

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

Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать Российское законодательство. С учетом Главы 7 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации (по состоянию на 01.02.2023 г.) Содержание и структуру коллективного договора стороны утвердили:

- Раздел 1. Общие положения;
- Раздел 2. Оплата и нормирование труда;
- Раздел 3. Рабочее время и время отдыха;
- Раздел 4. Трудовой договор;
- Раздел 5. Трудовой распорядок; Дисциплина труда;
- Раздел 6. Экологическая безопасность, охрана труда и здоровья работников;
- Раздел 7. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика;
- Раздел 8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки;
- Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации;
- Раздел 10. Разрешение трудовых споров;
- Раздел 11. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

1.8. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых норм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

Не допускается установления 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 № 181-ФЗ ст. 23 (ред. От 29.07.2018).

Статья 23. Условия труда инвалидов.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.

1.18. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

1.19. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления дошкольным образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- с учетом мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.20. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом.

Работодатель при согласовании с профкомом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГБДОУ № 107 для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГБДОУ № 107 (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда ГБДОУ № 107 (Приложение № 3);
- Положение об оплате труда работников ГБДОУ № 107 (Приложение № 2);

1.22. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора. Правила внутреннего трудового распорядка состоят из основного текста и 1 приложения к ним - Кодекс этики и служебного поведения.

### **Работодатель обязуется:**

1.23. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга для уведомительной регистрации.

1.24. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

1.25. Содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения.

1.26. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам дошкольного образовательного учреждения, являющимися членам профсоюза.

1.27. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.28. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства о труде, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локально - нормативных актов, действующих в дошкольном образовательном учреждении.

## **Раздел 2. Оплата и нормирование труда**

Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают «Положение об оплате труда работников», которое является приложением к коллективному договору. Предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее (заработной платы) максимальным размером;
- Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников ГБДОУ № 107 и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ГБДОУ.

### **Стороны договорились:**

2.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

2.2. Заработная плата устанавливается законодательством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства, коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р (ред. от 21.08.2020) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

2.3 Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе

оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.)

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), работнику устанавливается заработная плата в рублях. Заработная плата выплачивается работнику ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат:

- за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется работнику на указанный им в письменном заявлении счет Банка в денежной форме в валюте РФ в рублях через систему банкоматов. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца: 27 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца: 12 числа последующего месяца.

2.4. Оплату труда работников образовательного учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливать коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Выборгского района.

2.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБДОУ № 107 (Приложение № 2).

Исполнять требования Трудового Кодекса Российской Федерации главы 28 «Другие гарантии и компенсации» статьи 186 «Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов».

2.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБДОУ № 107 (Приложение № 2) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников (если такие средства имеются).

2.7. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников ГБДОУ № 107 (Приложение № 2).

2.8. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада).

2.10. Администрация разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом, а также вносит изменения:

- Положение об оплате труда работников ГБДОУ № 107;
- Положение о порядке установления из фонда надбавок и доплат (ФНД) выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников ГБДОУ № 107;
- Положение об оценке качества работы педагогов ГБДОУ детского сада № 107 при распределении фонда надбавок и доплат;
- Положение о распределении педагогической нагрузки работников ГБДОУ № 107;
- Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников ГБДОУ № 107.

2.11. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении производится индексация заработной платы работников (при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере.

Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.12. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда работников ГБДОУ № 107 по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.13. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.14. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

#### **Администрация обязуется:**

Размер заработной платы определять исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и Положением «Об оплате труда работников ГБДОУ детского сада № 107».

Оплата труда за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производить пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.15. Устанавливать оклады (должностные оклады) ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Санкт-Петербурга минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые Положением об оплате труда работников ГБДОУ № 107, не могут противоречить действующему законодательству.

2.16. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительностью рабочего времени, определены приказом Министерством образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норм часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в дошкольном образовательном учреждении.

2.18. Знакомить под подпись 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).

2.19. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, и оформляется в виде соглашения сторон.

2.19.1. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

2.19.2. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.19.3. Оплата труда работников в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена образовательного процесса.

2.19.4. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.

2.20. Должностные оклады работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2.21. Заработная плата за время ежегодного отпуска работников, работающих по совместительству, исчисляется из среднего заработка отдельно по каждой должности.

2.22. Заработная плата за время ежегодного отпуска по основной работе работников, совмещающих профессии, исчисляется из среднего заработка с учетом оплаты за дополнительную работу.

2.23. Размер заработной платы обязательно оговаривается в трудовом договоре.

2.23.1. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов),



базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп;

2.23.2. При выплате заработной платы заведующий ГБДОУ обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- о размере иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсационных выплат;
- о размерах и об основаниях производственных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.23.3. Форма расчетного листка утверждается Заведующим с учетом мнения первичной профсоюзной организации детского сада № 107 в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

2.23.4. Расчетные листки предоставляются работнику не реже одного раза в месяц, где каждый работник извещается о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (ч.1 в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ; ст. 136 ТК РФ);

2.23.5. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.137,138 ТК РФ),

2.24. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

2.25. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

2.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

2.27. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

2.28. Учитывая Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.08.2016г. № 14-1/ООГ-7105, администрация и профсоюзный комитет договорились, что при исчислении среднего заработка при расчете отпускных премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда, включаются в состав заработной платы, начисленной работнику за расчетный период ( часть 2 ст. 139 ТК РФ, пункт 2 Положения), необходимо учитывать, что для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости обучения, отдыха и другие) то есть те, которые не соответствуют понятию «заработная плата» согласно ст. 129 ТК РФ. Доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности, являются выплатами социального характера, предусматривающими возмещение утраченного заработка во время нетрудоспособности работника. Доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности не могут быть включены в расчет среднего заработка.

2.29. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты.

2.30. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а так же иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в

дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

2.31. После истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также, иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующийся работников;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях.

2.32. При направлении работника для прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым для прохождения профессиональной подготовки, получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.33. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.34. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [приказом](#) Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим

наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в <a href="#">графе 1</a>
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; старший воспитатель Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной

	работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп;
  - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.35. Согласно ст. 135 ТК РФ работодателям предоставлено право самостоятельно

определять и устанавливать в организации системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Работодатель также не ограничен в выборе способа и порядка дополнительного материального стимулирования, определении размера доплат и надбавок.

2.36. Выплаты социального характера, не являются стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не является оплатой труда (вознаграждением за труд) – ст. 129 ТК РФ, Постановлением Президиума ВАС РФ от 14.05.2013 № 17744/12.

Стороны договорились утвердить перечень выплат социального характера в разрезе основных категорий работников:

2.36. 1. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 178 ТК РФ); компенсация работникам морального вреда, определяемая судом, за счет средств организации (ст. 231 ТК РФ).

2.36.2. Материальная помощь, выплачиваемая работникам по семейным обстоятельствам.

2.36.3. Смерть членов семьи (супругов, детей, родителей, родных братьев и сестер) – по согласованию администрации с профсоюзной первичной организацией, устанавливается в размере единовременной выплаты - 10 000 (десяти тысяч) рублей при предъявлении соответствующих документов, доказывающих родство работника с умершим родственником.

2.36.4. Тяжелая болезнь или дорогостоящее лечение близкого родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены, родных братьев, сестер) – единовременная выплата в размере от 3 000 (трех тысяч) рублей до 10 000 (десяти тысяч) рублей.

2.36.5. Рождение ребенка в семье (независимо от предыдущего количества детей в семье) – единовременная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей.

2.36.6. Собственная свадьба, свадьба детей (если брак регистрируется впервые) – единовременная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (при наличии экономии ФНД):.

2.36.7. Юбилеям (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в ГБДОУ детском саду № 107 (при наличии экономии ФНД):

- до 3-х лет – 3 000 (три тысячи) рублей;

- от 3-х до 5-ти лет – 5 000 (пять тысяч) рублей;

- от 5-ти до 10-ти лет – 10 000 (десять тысяч) рублей

- от 10-ти лет и дольше – 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

2.36.8. В случае стихийного бедствия, нанесенного серьезный урон семье пострадавшего – оказывается материальная помощь размеры которой согласуются с трудовым коллективом работников учреждения и профсоюзным комитетом, при учете наличия экономии ФНД.

2.36.9. Обоснованное ходатайство представителей работников дает право на предоставление единовременной выплаты в размере от 5 000 (пяти тысяч) рублей до 10 000 (десяти тысяч) рублей. Также эта выплата в виде материальной помощи может быть установлена в целях социальной поддержки работников – на основании приказа руководителя, по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом наличия экономии ФНД).

2.36.10 Меры социальной поддержки доноров.

Работнику – донору в день дачи крови сохраняется средняя заработная плата и предоставляется дополнительный день отдыха, который по его желанию может быть присоединен к очередному отпуску (ст. 186 ТК РФ; Федеральный закон № 125-ФЗ от 20.07.2000г. «О донорстве крови и ее компонентов» с изменениями на 23.05.2016г. ст. 4, 6, 12).

#### 2.37. Производить компенсационные выплаты:

- компенсация педагогическим работникам на отдых и оздоровление в размере 2,5 базовых единицы 1 раз в 5 лет;
- выплата разницы в окладах при временном замеществе – в размере 50% от оклада (при наличии экономии ФНД);
- оплата учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, согласно законодательству Российской Федерации;
- оплата труда работников ежемесячно, привлекаемых к выполнению общественных обязанностей:
  - а) председателю первичной профсоюзной организации – доплата 10% от оклада (при наличии экономии ФНД);
  - б) уполномоченному по Охране труда – доплата 5% от оклада (при наличии экономии ФНД).

2.38. На основании Положения «О порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок, доплат и премий работникам ГБДОУ детского сада № 107 Выборгского района Санкт-Петербурга» издается приказ «О создании Комиссии по распределению и назначению стимулирующих и компенсирующих выплат из фонда надбавок, доплат и премий работникам административного, педагогического и обслуживающего персонала» (далее Комиссия), которая устанавливает размер выплат. Размер выплат утверждается приказом заведующего образовательным учреждением. Премияльный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФНД за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 2.3 настоящего Положения. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период;

#### 2.39. Основными условиями премирования за успешную работу могут являться:

- четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- качественное и своевременное выполнение плановых заданий.
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения, в т.ч. четкое и своевременное выполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений;
- повышение своей квалификации, самообразования;
- проявление творческого подхода к эстетическому оформлению группы, учреждения;
- проведение дней открытых дверей, открытых занятий, оздоровительных мероприятий, праздников для детей и родителей;
- награждение почетными грамотами и профессиональными дипломами.

#### 2.40. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии фонда

надбавок и доплат, экономии фонда оплаты труда, в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме (но не менее 10% от оклада).

Премия может быть увеличена, если деятельность работника образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

- а) качественное проведение особо значимых мероприятий;
- б) проявление инициативы, внесение предложений о способах решений существующих проблем, методическая работа;
- в) за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.41. Основанием для лишения выплаты премии является:

- жалобы родителей;
- грубое обращение с детьми;
- нарушение трудовой дисциплины, дисциплинарное взыскание за текущий период;
- неисполнение функциональных обязанностей или некачественное выполнение.

2.42. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

В пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, а также, в соответствии с Положением о порядке установления из фонда надбавок и доплат (ФНД) выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 107 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга устанавливается система премирования, стимулирующих доплат и надбавок. При распределении фонда надбавок и доплат (ФНД) используется Положение об оценке качества работы педагогов Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 107 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: проведение работы по дополнительным образовательным программам, проведение работ по выполнению уставных требований.

Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

2.43. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Работу без занятия штатной должности договорились считать:

- а) выполнение должностных обязанностей по должности администратора;
- б) выполнение должностных обязанностей по должности педагога-организатора;
- в) выполнение должностных обязанностей по должности специалиста по кадрам;
- г) выполнение должностных обязанностей по должности садовника-дворника (по уходу за зелеными насаждениями на территории детского сада).

2.44. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100% от оклада.

2.45. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, в размере до 100% от оклада.

2.46. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки – до 100% от оклада или в денежном эквиваленте.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, Положении о порядке установления из фонда надбавок и доплат (ФНД) выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 107 Выборгского района Санкт-Петербурга.

2.47. Работникам образовательного учреждения, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- а) получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- б) впервые приступили к работе в образовательном учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- в) состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно Положения.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.48. Принимать участие в работе комиссий:

- а) по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;



- б) по тарификации работников;
- в) по распределению выплат стимулирующего характера;
- г) участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов дошкольного образовательного учреждения по оплате труда;
- д) осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

### **Гарантии и ответственность.**

- Администрация и первичная профсоюзная организация ГБДОУ выступают партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, в выполнении действующего законодательства РФ и нормативно-правовых актов;
- осуществление общественного контроля за соблюдением норм трудового законодательства по условиям и оплате труда возложена на первичную профсоюзную организацию ГБДОУ № 107;
- администрация обязана обеспечить гарантии и льготы работникам; соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин;
- заведующий ГБДОУ несет ответственность, согласно должностной инструкции, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761-н; профессиональным стандартом.
- заведующий несет материальную и административную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику согласно статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, а также возмещает моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием согласно статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **Работодатель обязуется:**

3.1. Установить время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ № 107 (Приложение № 1), исходя из режима работы учреждения 12 часов с 7.00 ч. до 19.00 ч.

Приём пищи педагогическими работниками во время обеденного перерыва осуществляется одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детского сада № 107 и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени для руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - не более 40 часов в неделю, для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), для работников, занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

3.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре».

Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с

приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.4.. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

3.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 99 ТК РФ).

3.7. Привлекать работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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.

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.

3.8. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.9. 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 отпуском, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря).

3.10. Педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). (Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.11. Извещать о времени начала отпуска работника не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производить с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124- 125 ТК РФ.

3.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.13. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.13.1 Работникам с ненормированным рабочим днем (заведующему, заместителю заведующего по АХР) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

3.14. Предоставлять отдельным категориям работников на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, женам, мужьям сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- другие случаи рассматриваются руководителем ГБДОУ детского сада № 107 индивидуально.

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

Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

3.15. Работникам по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска при наличии финансирования:

3.15.1 Бракосочетание работников – 3 календарных дня.

3.15.2 Бракосочетание детей работников – 2 календарных дня.

3.15.3 Проводы на службу в армию (сына, внука, мужа) – 1 календарный день.

3.15.4 Работникам, после прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два оплачиваемых дня отдыха.

3.16. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе, праздничные нерабочие дни.

3.17. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в дошкольном образовательном учреждении.

3.18. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

3.19. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников установлены статьей 224 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

**3.20. Работодатель обязан:**

3.20.1. соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения

на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

3.20.2. переводить работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой.

Согласно статье 182 Трудового кодекса Российской Федерации при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением за переводимым работником сохраняется его прежний средний месячный заработок в течение месяца со дня перевода. Если сотрудника переводят на более легкую работу по заключению врача только на определенное время, нормы статьи 182 не работают. И в данном случае работодатель вправе установить сотруднику меньшую зарплату. Поскольку заработная плата каждого работника зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 Трудового кодекса РФ);

3.20.3. устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

3.20.4. согласно статье 179 Трудового кодекса РФ в случае сокращения численности или штата работников организации преимущественное право остаться на прежнем месте предоставлено сотрудникам, которые получили в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны, а также инвалидам боевых действий по защите Отечества.

3.21. Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного отпусков, устанавливаемые в коллективном или индивидуальном трудовом договоре, не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.22. В соответствии с медицинскими рекомендациями работодатель обязан устанавливать инвалидам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

3.23. В ТК РФ также имеются специальные нормы, предусматривающие льготы и дополнительные гарантии работающим инвалидам, которые стороны коллективного договора договорились выполнять.

3.24. Работодатель в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и медицинскими рекомендациями обязан создать для инвалидов за счет своих средств необходимые условия труда (ст. 224 ТК РФ).

3.25. Для инвалидов I и II группы предусмотрено сокращенное рабочее время (35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда (см. ч. 3 ст. 23 ФЗ от 24 ноября 1995г.; ст. 92 ТК РФ и комментарий к ней). Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (см. ст. ст. 96, 99 и 113 ТК РФ и комментарий к ним).

3.26. В соответствии с ч. 5 ст. 23 ФЗ от 24 ноября 1995 г. работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. И еще по их письменному заявлению работодатель обязан предоставить им отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

3.27. Руководитель образовательного учреждения имеет право предоставлять заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, старшему воспитателю использовать 6 часов в неделю без обязательного присутствия в учреждении, для самостоятельной методической работы, посещения библиотек, семинаров, курсов по повышению профессионального мастерства, в порядке, согласованном с администрацией ГБДОУ детского сада № 107.

3.28. Воспитателям, музыкальным руководителям, учителю-логопеду предусмотреть предоставление не менее 1 дня в неделю для методической работы и повышения квалификации без обязательного присутствия в образовательном учреждении (при условии работы не более чем на одну ставку).

### **3.29. Стороны договорились:**

Работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

3.30. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детского сада № 107, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профкомом и доведенным под подпись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом дошкольного образовательного учреждения.

## **Раздел 4. Трудовой договор**

### **Работодатель обязуется:**

4.1. Администрация и профсоюзный комитет согласились принять «понятие трудового договора» и «стороны трудового договора» согласно части III главы 10 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

4.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

4.1.2. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

4.1. 3. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.1.4. В трудовом договоре оговаривать условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

4.2. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.2.1. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

4.2.2. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

4.2.3. Устанавливать нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.3. При разработке трудового договора рабочая группа, назначенная приказом заведующего ГБДОУ детского сада № 107, обязана наполнить содержанием трудовой договор согласно части III главы 10 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Администрация и профсоюзный комитет ГБДОУ № 107 договорились предусматривать дополнительные условия в трудовом договоре, которые не будут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте;

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового договора;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

4.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок.

Срочный трудовой договор возможно заключить: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (часть 1 статьи 59 ТК РФ, часть 14 статьи 332 ТК РФ); на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона) (часть 14 статьи 51 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»); для выполнения работ, непосредственно связанной с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки; с лицом, направленным органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. Стороны договорились следовать части III главе 10 статьи 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

4.5. В Трудовом договоре указывать наименование должности, профессии или специальности и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или

соответствующих профессиональных стандартов (только в отношении работников, для которых законодательством предусмотрены компенсации, льготы, либо ограничение) – абзац третьей части 2 статьи ТК РФ.

4.6. Оценка квалификации является добровольной и для работников, и для работодателей и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований. Если на прохождение независимой оценки квалификации работник направлен по инициативе работодателя, у работника нужно запросить письменное согласие. При этом на период прохождения сотрудниками оценки работодатель должен предоставить им некоторые гарантии и компенсации. В соответствии со ст.187 ТК РФ: оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя; за работником сохраняются место работы (должность) и средняя зарплата по основному месту работы; если независимая оценка осуществляется в другой местности, работнику оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Гарантии при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации могут устанавливаться в дополнительном соглашении к Трудовому договору (ст.196 ТК РФ) Федеральный закон от 03.07.2016г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

4.7. Администрация и профсоюзный комитет при составлении должностных инструкций договорились руководствоваться следующими требованиями:

- указать наименование вида профессиональной деятельности;
- указать основную цель вида профессиональной деятельности;
- определить группу занятий;
- отнести к видам экономической деятельности;
- описать трудовые функции, входящие в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности) в полном объеме;
- дать характеристику обобщенных трудовых функций, трудовых действий;
- определить требования к образованию и обучению, перечислить необходимые знания;
- указать требования к опыту практической работы, а также необходимые умения;
- прописать особые условия допуска к работе (к педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющим или имевшим судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем);
- дополнительные характеристики: соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики (Раздел IX, статьи 195<sup>1</sup>, 195<sup>2</sup>, 195<sup>3</sup>, 196,197).

4.8. Работа по совместительству, особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы. В трудовом договоре с совместителем включается обязательно указание на то, что работа является совместительством (часть 4 статьи 282 ТК РФ). В трудовом договоре с сезонным работником включать условие о сезонном характере работы (часть 1 статьи 294 ТК РФ).

4.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ), может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, содержание этой работы и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считать не заключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

4.11. Соблюдение запрета на установление в трудовом договоре срока испытания для: **лиц**, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности (часть 4 статьи 70 ТК РФ); **беременных** женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (часть 1 статьи 70 ТК РФ); **лиц**, не достигших возраста 18 лет; **лиц**, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (часть 14 статьи 332 ТК РФ; часть 2 статьи 348,4 ТК РФ; пункт 9 статьи 22,2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 « О занятости населения в РФ»); **лиц**, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями (часть 7, 8, статьи 34.2 Федерального закона от 04.12.2007г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ»; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

4.12. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения) копии документов, связанных с работой:

- копию приказа о приеме на работу;
- копии приказов о переводах на другую работу;
- копию приказа об увольнении с работы;
- выписки из трудовой книжки;
- справки о заработной плате;
- справки о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование;
- справки о периоде работы в ГБДОУ детском саду № 107;
- другие справки и копии документов.

Копии документов, связанных с работой должны быть заверены надлежащим образом и предоставлены работнику безвозмездно. Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное страхование (обеспечение) вернуть ее работодателю (статья 62 ТК РФ).

4.13. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.14. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.



О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

4.15. В соответствии ст.11 ФЗ от 01.04.1996г. № 27 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования в день увольнения застрахованного лица, страхователь обязан передать застрахованному лицу сведения, предусмотренные пунктами 2-2.3. (справку о сумме заработка за 2 предшествующих года, по страховым взносам ОПС и справку по форме 2 НДФЛ в день увольнения).

4.16. Закон фактически исключает возможность поступления несовершеннолетнего работника на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, которые должны быть подтверждены документом об образовании. Администрация и профсоюзный комитет договорились: несовершеннолетнего работника не принимать на работу в ДОУ, т.к. у него нет законных обязанностей нести ответственность за жизнь и здоровье воспитанников.

## **Раздел 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.**

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, ст. 189 ТК РФ иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в дошкольном образовательном учреждении.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Учитывая статью 372 ТК РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) разрабатывать согласно положению «О порядке разработки, принятия и утверждения локальных нормативных актов в ГБДОУ детском саду № 107»:

Определить круг вопросов, по которым требуется разработка, принятие и утверждение ПВТР за 5 рабочих дней и отразить в справке руководителя ГБДОУ.

5.1.2. Поощрения за труд осуществляются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией в соответствии с Главой 30, статьей 191 ТК РФ. Другие виды поощрений работников за труд определены в ПВТР.

5.1.3. Дисциплинарные взыскания работодатель применяет по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Главой 30, статьей 192 ТК РФ. Порядок применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарного взыскания и привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников – определены в Главе 30, статьях 193, 194, 195 ТК РФ.

## 5.2. Администрация обязана:

5.2.1. Знать и выполнять нормы трудового законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

5.2.2. Принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

5.2.3. Соблюдать гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа согласно Главе 58, статье 376 ТК РФ.

5.2.4. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (статья 380 ТК РФ).

5.2.5. Нести ответственность за выполнение локальных нормативных актов, норм федерального законодательства, Трудового Кодекса РФ.

## 5.3. Профсоюзный комитет обязан:

5.3.1. Вести защиту трудовых прав и законных интересов работников ГБДОУ.

5.3.2. Использовать свое право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективного договора, соглашений.

5.3.3. Нести ответственность за соблюдение трудового распорядка и дисциплины труда всеми работниками, учитывая Трудовой Кодекс РФ.

## **Раздел 6. Экологическая безопасность, охрана труда и здоровья работников**

### **6. Администрация обязуется:**

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников, соблюдение правил экологической безопасности.

6.2. Для реализации этих задач проводить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц указывать в ежегодном Соглашении по охране труда.

6.3. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда и экологической безопасности.

6.4. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

6.5. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.6. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на календарный год предусматривать затраты дошкольного образовательного учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.7. Обеспечивать за счёт средств учреждения:

6.7.1. Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.7.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.8. Обеспечивать целевое использование средства на охрану труда и экологическую безопасность.

6.9. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

6.10. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.11. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

6.12. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить с работниками дошкольного образовательного учреждения инструктаж по охране труда под подпись, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения. Осуществлять проверку знаний по охране труда.

6.13. Один раз в три года организовывать для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения обучение и проверку знаний требований охраны труда. Создавать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.14. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств дошкольного образовательного учреждения.

6.15. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ. По аналогии с результатами аттестации рабочих мест итоги специальной оценки условий труда применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд России, расчета добавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда ( ст.7 ФЗ № 426).

Специальная оценка проводится в отношении условий труда всех работников, кроме надомников и дистанционных работников. По общему правилу специальная оценка условий труда на рабочем месте проводить не реже чем один раз в пять лет, если нет оснований для внеплановой оценки (ч.4 ст.8 и 17 ФЗ № 426-ФЗ). Результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения. Учитывать то, что существенным нововведением является установление в ст. 14 ФЗ № 426 классификации условий труда. По степени вредности и (или) опасности они

подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (1, 2, 3 и 4-й классы соответственно). В свою очередь, вредные условия могут быть четырех степеней (подклассов). Следует отметить, что в названной статье разъясняется, какие именно условия труда относятся к каждому классу (подклассу). Согласно ч. 2 ст. 8 ФЗ № 426 специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной аккредитованной организацией. Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена 24.01.2014 приказом Минтруда России № 33н. Следует учитывать, что с 01.01.2015 вступят в законную юридическую силу дополнения в Кодекс об административных правонарушениях РФ. КоАП РФ дополнен новыми нормами.

Так, часть 2 ст.5.27.1. КоАП РФ предусматривает ответственность работодателя за нарушение порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение. В этом случае применяется административная мера наказания в виде предупреждения или штрафа (в частности, для юридических лиц от 60 до 80 тыс. руб.). Ответственность оценки условий труда устанавливается ст.14.54. КоАП РФ.

6.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Учитывать Письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда РФ от 21 октября 2015 года № 15-1/В-4549 «О предоставлении гарантий (компенсаций) работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда», часть 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

6.17. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.18. 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.

6.19. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.20. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.21. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

6.22. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет. Разработать инструкции по экологической безопасности.

6.23. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда.

6.24. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, экологической безопасности.

6.25. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда доводить до сведения работников на собрании трудового коллектива 2 раза в год (май, декабрь текущего года).

6.26. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости, о временной и стойкой утрате трудоспособности (конец календарного года). Доводить результаты до

сведения работников дошкольного образовательного учреждения на собрании трудового коллектива.

6.27. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.28. Оформить в дошкольном образовательном учреждении уголок охраны труда и экологической безопасности. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации; пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в ГБДОУ, соблюдать правила экологической безопасности.

6.29. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

6.30. Вредные и (или) опасные условия труда.

- Конституционный Суд РФ в определении от 07.02.2013 № 135-О указал, что компенсации предоставляются всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком, если их работа в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами СОУТ.
- Работникам согласно Списку или проведенной ранее аттестации рабочих мест, предоставлялись соответствующие компенсации. При проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) оказалось, что компенсации должны быть меньше, чем раньше. Предоставлении работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте.
- Компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются в том случае, если по результатам СОУТ на рабочем месте работника выявлены соответствующие условия труда. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:
  - сокращённую продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;
  - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
  - повышенную оплату труда - не менее 4 % тарифной ставки (должностного оклада).
- Какую именно компенсацию предоставлять, устанавливает Трудовой кодекс РФ в зависимости от класса/подкласса условий труда.
- При установлении компенсаций внести изменения не только в ЛНА, но и в трудовые договоры, заключенные с работниками.
- При решении вопроса об изменении компенсации учитывать, что необоснованное снижение уровня гарантий может быть признано государственной инспекцией труда нарушениями законодательства.
- При установлении компенсации за работу во вредных условиях труда:
  - определить размер компенсации с учетом отраслевых соглашений и мнения профсоюза;
  - закрепить предоставленные компенсации в локальных нормативных актах (ПВТР и Положение об оплате труда);
  - внести изменения в Трудовой договор с работником;
  - предоставить компенсации (повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, сокращенное рабочее время).

- Доплата (надбавки) за работу во вредных условиях труда начисляется ежемесячно в процентах от оклада (тарифной ставки) она должна быть отражена в расчетном листке работника, поскольку является частью заработной платы (ч.1 ст.129 ТК РФ).
- Дополнительный отпуск предоставляется работнику одновременно с ежегодным отпуском.
- В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч.3 ст.121 ТК РФ).
- При работе для определения необходимости установления компенсаций нормы Федерального закона от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» в редакции от 01.05.2016г.; нормы Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и Трудового кодекса Российской Федерации.

### **Стороны договорились:**

6.31. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в дошкольном образовательном учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда. Выполнять требования по экологической безопасности.

6.32. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты.

Конкретный размер средств на указанные цели в дошкольном образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

6.33. Совместно:

- организовывать проведение работы по специальной оценке условий труда (СОУТ) в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации:

- определять бюджет на проведение СОУТ;
- выбирать экспертную организацию;
- анализировать штатное расписание, трудовые договоры и должностные инструкции; готовить перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ;

- сведения, собранные в результате специальной оценки условий труда, использовать для повышения эффективности работы персонала;

- использовать возможность оптимизации расходов на льготы и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, а также на страховые взносы в ФСС и Пенсионный фонд России.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости, на соблюдение правил экологической безопасности;

- предъявлять требования к руководителю дошкольного образовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, окружающей среде;

- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по оценке условий труда, в административно-общественном контроле;

- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и

Соглашением по охране труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда; вести строгий контроль за выполнением требований экологической безопасности;
- участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников учреждения;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников дошкольного образовательного учреждения в санатории, профилактории;
- участвовать в административно-общественном контроле;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;
- помогать администрации в подготовке дошкольного образовательного учреждения к новому учебному году.
- Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников дошкольного образовательного учреждения.
- Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 162 утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Под контролем профсоюзного комитета работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

#### **Работники обязуются:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

### **Раздел 7. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.**

7.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

7.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.4. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов.

7.5. 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; сдача норм ГТО;
- 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.

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

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



7.8. 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.

7.9. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, 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.

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

7.11. 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.

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

## **Раздел 8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки**

### **Стороны договорились:**

8.1. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГБДОУ детского сада № 107.

8.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

8.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4. Сохранять систему централизованных и безналичных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией и перечисление на счет Территориальной организации Выборгского района Санкт-Петербурга профсоюза работников народного образования и науки РФ бесплатно.

8.5. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- Заключать договора обязательного медицинского страхования;
- Обеспечить сотрудников:
  - местом для хранения личных вещей;
  - местом для приема пищи;
  - работнику предоставлять следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором (указать):
- а) материальная помощь в случае потери близких родственников;
- б) материальная помощь в связи тяжелым материальным положением;
- в) денежная компенсация затрат педагогическим работникам для организации отдыха и оздоровления, согласно квоте 1 раз в пять лет;

Учреждение в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию и пенсионные взносы. Учреждение выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения возраста ребенком 3 лет и иные пособия, на которые работник имеет право в соответствии ТК РФ (ст.256 ТК РФ).

8.6. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

8.7. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 3000 рублей;

- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ - 3000 рублей;

- при награждении государственными наградами и наградами Санкт-Петербурга - 5000 рублей.

8.8. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест) (за всё время работы в соответствующих условиях).

8.8.1. Информировать профсоюзный комитет о списочном составе воспитанников в целях недопущения сокращения количества групп в ГБДОУ детском саду № 107.

8.8.2. Обеспечить контроль правильности применения статьи 180 ТК РФ и обеспечить информирование работодателем образовательного учреждения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем 3 месяца, о возможном массовом высвобождении работников в количестве не менее 10% от общей численности, подлежащих сокращению в течение не более 3-х месяцев.

8.9. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (государственных, ведомственных и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку работника в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.10. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения, работодатель предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.11. Работодатель обязуется:

8.12. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников в пределах его компетенции.

8.13. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время музыкально-спортивный зал, площадки, спортивный инвентарь и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками и членами их семей.

8.14. В соответствии с отраслевым соглашением финансировать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

8.15. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.15.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях выборного органа коллегиального органа профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

8.15.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях выборного органа профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

8.15.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

8.16. Работодатель обязуется:

8.16.1. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение профкома.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

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

8.18. Ходатайствовать перед уполномоченным органом государственной власти о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) в рамках целевых программ.

8.19. Профком обязуется:

8.19.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

8.19.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные.

8.20. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.21. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями, следующие мероприятия:

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

8.22. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.23. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие учреждения, повышение престижа педагогической профессии, стороны определили, что работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает дополнительные меры социальной поддержки работников за счет средств образовательных учреждений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
- производит выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы.

#### Профсоюз обязуется:

8.24. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

8.25. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

8.26. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношении с работодателем в случае нарушения их законных прав.

8.27. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

8.28. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

8.29. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам дошкольного образовательного учреждения дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий.

## **Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **Стороны договорились:**

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников дошкольного образовательного учреждения.

### **Администрация обязуется:**

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.5. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в учреждении комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.7. 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 трудового законодательства.

9.8. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.10. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1 %.

9.11. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе

выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

9.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.13. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

9.14. Производить ежемесячные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за сложность и важность выполняемой работы:

- председателю профсоюзного комитета в размере до 5 % должностного оклада (ст. 377 ТК РФ) (при наличии ФНД);

- уполномоченному по охране труда в размере до 5 % должностного оклада (при наличии ФНД);

(основание: Положение об установлении надбавок, доплат и премий работникам ГБДОУ детского сада № 107).

9.15. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.16. 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 отраслевому соглашению.

#### **Профком обязуется:**

9.17. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.18. Содействовать реализации городского Соглашения, отраслевого Соглашения по организациям системы образования г. Санкт-Петербурга и настоящего коллективного договора.

9.19. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.20. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.21. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.22. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.23. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.24. Направлять учредителю учреждения (по Уставу) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

9.25. Систематически проводить работу по оздоровлению работников дошкольного образовательного учреждения и по летнему оздоровлению их детей.

9.26. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление сотрудников учреждения в санатории – профилактории.

9.27. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.28. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.29. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.30. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

9.31. Совместно с администрацией дошкольного образовательного учреждения осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах.

9.32. Из средств первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

## **Раздел 10. Разрешение трудовых споров**

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

## **Раздел 11. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.**

**Стороны договорились, что:**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости Санкт-Петербурга.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, созданной сторонами на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении

коллективного договора на Общем собрании работников.

11.4. Стороны коллективного договора рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и принимать на Общем собрании работников.

11.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством о труде.

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

11.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

11.12. К коллективному договору приняты следующие приложения:  
- правила внутреннего трудового распорядка.