| | |
|---|---|
| Первичная профсоюзная организация<br>государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения<br>детский сад присмотра и оздоровления № 123<br>Адмиралтейского района Санкт-Петербурга<br>Председатель _____Иванова О.Д.<br>«_13_»_05_____2013г. | Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение<br>детский сад присмотра и оздоровления № 123<br>Адмиралтейского района Санкт-Петербурга<br>Заведующий _____Грекова А.Д.<br>Приказ №23 от 17.05.2013г. |
| Принято<br>Советом образовательного учреждения<br>Протокол № 3 от 13.05.2013г. | |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**
**МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ**
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ № 123 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**НА 2013 – 2016 ГОДЫ**

## 1.Общие положения

**1.1**.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 123 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее по тексту ГБДОУ)

**1.2.**Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБДОУ ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

**1.3**.Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профсоюз); работодатель в лице его представителя заведующего ГБДОУ Грековой Анны Дмитриевны (ст.40 ТК РФ)
**1.3.1**.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБДОУ (ст.43 ТК РФ).
**1.3.2.**Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
**1.3.3.**В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ГБДОУ (ст.44 ТК РФ).
**1.3.4.**Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
**1.3.5.**Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБДОУ, реорганизации ГБДОУ в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.
**1.3.6.**При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).
**1.3.7**.При реорганизации ГБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
**1.3.8**.При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
**1.3.9.**Работодатель и профсоюзный комитет ГБДОУ обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.
**1.3.10**.Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

**1.4.**Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

**1.5.**Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в ГБДОУ (ст.29 ТК РФ).

**1.6.**Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

**1.7**.Обязанности сторон.
В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБДОУ, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:
**1.7.1**.Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ГБДОУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества организации.

**1.7.2**.Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ГБДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в организации.

**1.7.3**.Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.

## 2.Трудовые отношения. Гарантии занятости.

**2.1.**Стороны договорились о том, что:

- при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя ГБДОУ или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом руководителя ГБДОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

**2.2.**Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ГБДОУ, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

**2.3.**Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.
В случаях регулируемых частью второй статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
**2.4**.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

**2.5.**Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ГБДОУ.
Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.
Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

**2.6.**Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

**2.7.**Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

**2.8.**Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

## 3.Оплата труда и стимулирование работников.

**3.1.**Стороны договорились что:
**3.1.1.**Оплата труда работников ГБДОУ производится в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 02.12.2005 N 916-р (ред. от 05.10.2009) "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».
**3.1.2.** Действующее в организации Положение о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам в ГБДОУ разрабатывается администрацией ГБДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается заведующим, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании образовательного учреждения.
**3.1.3.**Заработная плата работников ГБДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов заработной платы соответствующих квалификационных групп.
**3.1.4.**Заработная плата работников ГБДОУ состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат (в т.ч. за работу отличающихся от нормальных) - согласно Положению ГБДОУ о **ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ (приложение №2);**
- стимулирующих выплат – согласно Положения ГБДОУ о **ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ (приложение №2);**
- выплат социального характера (премий, материальной помощи) – согласно Положения ГБДОУ о **ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ (приложение №2);**
- дополнительных выплат педагогическим работникам - согласно Положения ГБДОУ **ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ (приложение №3)**

**3.1.5.**Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца – 30 число текущего месяца, за вторую половину – 15 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

**3.2**.Работодатель обязуется обеспечивать:

**3.2.1.**Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ)

**3.2.2.**Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ)

**3.2.3.**Расходование средств стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, выплату премий в соответствии с Положением ГБДОУ о **ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ (приложение № 2)**.

**3.2.4.**Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.111 ТК РФ).

**3.2.5.**Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

**3.2.6**.Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются до 12% должностного оклада согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв. приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.1992 № 611) и аттестацией рабочих мест по ГБДОУ.

**3.2.7.**Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ).

**3.2.8.** За сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст. 152 ТК РФ)

**3.2.9.**Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются Положением ДОУ о **ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ.**

**3.2.10.** Разовые премии устанавливаются по усмотрению руководителя ГБДОУ порядок установления и размеры которых регулируются Положением ДОУ о **ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ.**

**3.2.11.** Премии из экономии фонда надбавок и доплат устанавливаются непосредственно руководителем ГБДОУ с учетом мнения руководителей структурных подразделений в качестве материального поощрения работников и стимулирования административной, педагогической и финансово-хозяйственной деятельности сотрудников.

**3.2.12**.Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами (Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 пункт 8 ст.55).

**3.3.**Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета ГБДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам.

**3.4**.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель ГБДОУ.

**3.5**.Профсоюз:
**3.5.1.**Согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.
**3.5.2.**Проверяет правильность установления должностных окладов работникам ГБДОУ.
**3.5.3.**Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.
**3.5.4.**Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
**3.5.5.**Ходотайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
**3.5.6**.Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

## 4.Организация труда. Рабочее время и время отдыха.

**4.1.**Стороны пришли к соглашению о том, что:
**4.1.1.** Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБДОУ.
**4.1.2**.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала ГБДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
**4.1.3**.Для педагогических работников ГБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
**4.1.4.**Для музыкального работника ГБДОУ устанавливается сокращенная рабочая неделя 30 часов в неделю.
4.1.5.Для медицинского персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
**4.1.5.**Для младшего обслуживающего персонала (персонал пищеблока, помощников воспитателей и др.) устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
**4.1.6.**Для всех работников ГБДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).
**4.1.7**.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя ГБДОУ.
**4.1.8.**Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Продолжительность отпуска для педагогических и медицинских работников ГБДОУ не менее 42 календарных дней.
**4.1.7**.Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным руководителем не позднее, чем за две недели до наступления нового календар-

ного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
По соглашению между работником и руководителем ГБДОУ ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)
**4.1.8.**При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

**4.2**.Работодатель обязуется:
**4.2.1**.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статьи 116 ТК РФ
**4.2.2.**Предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим женщинам-опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14-ти лет – не менее 14 календарных дней в удобное для них время в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней
- с санаторно-курортным или амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;

Работодатель обязуется также предоставлять отпуск без сохранения среднего заработка:
работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.
**4.2.3**.Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).
**4.2.4.**Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставлении длительного неоплачиваемого отпуска.
**4.3**.Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## 5.Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.

**5.1**.Работодатель обеспечивает:
**5.1.1**.Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

**5.2**.Стороны договорились, что:
**5.2.1**.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

**5.2.2.**Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а в частности:
работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

**5.3**.Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
**5.3.1.**Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.
**5.3.2.**Сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
**5.3.3.**Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего, начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

**5.4**.Профсоюз осуществляет:
**5.4.1**.Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

## 6.Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.

**6.1**.Работодатель обязуется:
**6.1.1.**Обеспечить право работников ГБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить с профсоюзом соглашение по охране труда и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.
**6.1.2.**Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ГБДОУ по охране труда.
**6.1.3.**Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**6.1.4.**Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ГБДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.
**6.1.5**.Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.
Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.
В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.
**6.1.6.**Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.
В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
**6.1.7**.Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ГБДОУ.
**6.1.8**.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).
**6.1.9**.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).
**6.1.10.**Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.
**6.1.11.**Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

**6.2**.Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ГБДОУ;
- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ГБДОУ;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

**6.2.1.**Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.
**6.2.2**. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

**6.2.3.** Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.
**6.2.4.** Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
**6.2.5.** Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
**6.3.** Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет сотрудников и направляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье)
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## 7. Гарантии профсоюзной деятельности.

**7.1.** Работодатель во взаимоотношениях с первичной профсоюзной организацией руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации:

- не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права;
- признает профком единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора;
- обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно производить безналичное удержание из заработной платы работников, профсоюзных членских взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

**7.2.**Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

**7.3.**Работники, избранные в состав профкома, не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома ( ст.25 Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**7.4.**Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**7.5.**Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом. По согласованию с профсоюзным комитетом ГБДОУ рассматриваются также 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);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни ( 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- установление размеров выплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным коллективным договором.

**7.6.**Профсоюзный комитет:
**7.6.1.**Содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
**7.6.2.**Не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре.
**7.6.3**.Предоставляет работодателю решения выборных органов, касающихся деятельности учреждения.

## 8.Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

**8.1**.Стороны договорились, что:
**8.1.1.**Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.
**8.1.2.**Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.
**8.1.3**.Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения коллективного договора.
**8.1.4**.Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
**8.1.5.**Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
**8.1.6.**В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
**8.1.7**.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**8.2.**В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.

**8.3.**Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

Настоящий коллективный договор принят Советом образовательного учреждения
«13» мая 2013 года (протокол № 3 от 13 мая 2013г

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**Стороны, подписавшие договор:**

**Работодатель:**
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад присмотра и оздоровления № 123
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга

Заведующий _____ Грекова А.Д.

М.П.
«17» мая 2013 г.

**Представитель работников:**
Председатель профсоюзного комитета государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад присмотра и оздоровления № 123
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга

_____ Иванова О.Д.

«13» 05 2013 г.