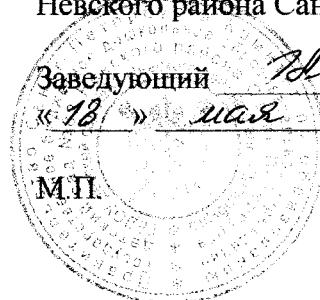


Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №83
Невского района Санкт-Петербурга



Председатель ПК Зайцева К.Н. 2021 г.

Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад №
Невского района Санкт-Петербурга



Заведующий Г.А. Иванова 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №83 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
И РАБОТНИКАМИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА №83
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
НА 2021 - 2024 ГОДЫ**

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 16 " мая 2021 г.
рег. № 14913/11-КД
Подпись Васильев

2021 год

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении № 83 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 83 Невского района Санкт-Петербурга).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Закон Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. N 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" (далее - Социальный кодекс Санкт-Петербурга)
- Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. N 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (далее - Закон Санкт-Петербурга «Об образовании»);
- а также, на основании актов социального партнерства:
- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы (далее - Трёхстороннее соглашение);
- Обязательств сторон к Трёхстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2020 - 2022 годы;
- Соглашения между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза 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 2018-2020 годы (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга, регулирования вопросов социального партнерства в ГБДОУ детском саду № 83 Невского района Санкт-Петербурга, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники ГБДОУ детского сада №83 Невского района Санкт-Петербурга в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профком) - председателя Профкома Зайцевой Ксении Николаевны.
- работодатель в лице его представителя – заведующего ГБДОУ Детским садом № 83 Невского района Санкт-Петербурга Ивановой Галины Александровны (далее – Работодатель).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга.

При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительные оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по вопросам социально-трудовых отношений Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга или в Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»).

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения

- соглашение по охране труда (приложение № 1);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 3);
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (приложение № 4);
- перечень профессий и должностей работников, работа в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 5);

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении ГБДОУ детским садом № 83 Невского района Санкт-Петербурга:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по всем вопросам, касающихся деятельности ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга, включая получения всей необходимой информации;

- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3. По согласованию с Профкомом, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);

- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.23 коллективного договора;

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.3.9;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 коллективного договора;

- списки работников, предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда и выплату дополнительных пособий;

- дополнительные меры социальной поддержки предусмотренные п. 8.4 коллективного договора.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);

- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505)

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в **случае** неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст.

113 ТК РФ)

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с **особыми** и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий **праздничный** день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК

РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, **включая** необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на **проведение** независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной **обуви** и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам **совместителям**;
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601)

- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов **Коллективным** договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют **любые** консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета **интересов** сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров **социальной** напряженности в ГБДОУ детском саду № 83 Невского района Санкт-Петербурга.

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует **соблюдение** прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных **нормативными** правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 **Коллективного** договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной **организации**.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о необходимости проведения ежеквартальных сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, параллельной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 5.2. Отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в ГБДОУ детском саду № 83 Невского района Санкт-Петербурга.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профком сумму, предусмотренную взносом солидарности, в размере 2 % от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в ГБДОУ детском саду № 83 Невского района Санкт-Петербурга, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников,

являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза
образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и
интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах
защита трудовых, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-
Петербурга по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права
работников;

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального
партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора;

4.3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми
работниками ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга, в том числе
интересами (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило,
на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые
условия не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей
работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности Работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями
ст. 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом
работодателя, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно
связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал
ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными
актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными
актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для
ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в
форме.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и
оказывать содействие в получении страхового номера индивидуального лицевого счета.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее
потерей, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению
этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую
книжку (ст. 65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в
электронном виде со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно
проверять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего
профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью
повышения квалификации работников может направить их на прохождение независимой
оценки квалификации, за счет средств ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-

бурга, в порядке определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О государственной оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в котором в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), утвержденным национальным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 20.03.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 77 ТК РФ.

3.3.9. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих исключительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером;

3.3.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, требования профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде; иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его деятельности с участием Профкома.

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически уравнивающих трудовые отношения между работником и Работодателем.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по инициативе Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки к данной работе, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях Работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание устанавливается:

- педагогам, указанным в п. 6.5.1, 6.5.2 коллективного договора;

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, а также обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

- объем педагогической работы;

- режим и продолжительность рабочего времени;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;

- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их выплаты со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок выплаты стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в

Детский сад № 83 Невского района Санкт-Петербурга показателей и критериев.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие и иные работники ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без ограничения должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других учреждений (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых ГБДОУ детский сад № 83 Невского района Санкт-Петербурга является местом основной работы, обеспечены основной работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 3.4.1 настоящего договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая редакция трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесения изменений не предусмотренных предыдущими редакциями.

3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодателю обязуется требовать от соискателя (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.4.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться

... для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проведенной в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или вторая).

3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в том же и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, если это необходимо, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга;
- изменение образовательных программ.

3.4.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они обусловлены, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения должны быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.4.15. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

3.4.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины продолжить ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его квалификации без его письменного согласия.

3.4.18. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное

до истечения срока его действия.

3.4.19. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с решением вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634), Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

3.4.20. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение дистанционного режима производится при непосредственном участии Профкома, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя ответственность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.

4.4. Оплата труда.

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

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, а также локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, принятыми Правительством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 настоящего договора.

4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат стимулирующего и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию Работодателя 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 учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.)

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

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от объема своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в достижение деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип справедливости);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип ~~современности~~);
- 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).

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, ~~путем~~ перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

За первую половину месяца - (10 числа), окончательный расчет - (25 числа)

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за ~~собой~~ ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, ~~допускается~~ только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до ~~выплаты~~ заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет ~~работодатель~~.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях ~~заработной~~ платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях ~~произведенных~~ удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а ~~также~~ общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета ~~многократного~~ мнения Профкома.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего ~~времени~~, не может быть ниже минимальной заработной платы установленной соответствующим ~~региональным~~ соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.11. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ~~ст. 152~~ ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие ~~часы~~ - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может ~~компенсироваться~~ предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, ~~отработанного~~ сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в ~~повышенном~~ размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада ~~фиксированного~~ оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными ~~условиями~~ труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, ~~окладами~~ (должностными окладами), установленными для различных видов работ с ~~различными~~ условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым ~~законодательством~~ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового ~~законодательства~~.

4.14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями ~~труда~~, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.15. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в ~~праздничные~~ и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента ~~оплачивается~~ сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями ~~Конституционного~~ Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от ~~14.07.2019~~ №17-П.)

Для общеобразовательных организаций

4.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (включая кружковую работу, воспитательную работу в группе продленного дня, работы по месту отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не имеющими ГБДОУ детский сад № 83 Невского района Санкт-Петербурга по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Для общеобразовательных организаций

4.16. При регулировании вопросов выплаты денежного вознаграждения за классное руководство стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159/08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

4.17. 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.

4.18. 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, выполняющих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.19. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (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 учебных занятий (образовательного процесса).

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

4.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.23. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории - в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

4.24. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работником 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 графе 1
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
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
преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

4.5. Рабочее время, время отдыха.

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными локальными актами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2 Коллективного договора;

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, с изменениями Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов),

5.4.1. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.2. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Режим труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.3. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.5. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "О мерах по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2016 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и работников дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить обязательные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) функциональными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения факта, без письменного согласия педагогических работников.

5.4.6. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.7. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель не имеет законных оснований привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.4.8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ устанавливается Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3).

5.4.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учете рабочего времени (п. 5.4.10. коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п 4.12, 4.13. коллективного договора.

5.4.10. 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 графиком за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работы, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п 4.12 Коллективного договора.

5.4.11. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-воспитательный и обслуживающий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не

специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.5.2. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года Работодатель совместно с Профкомом организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

5.5.3. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях исключительно по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника...

5.5.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ приоритетное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 12 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор России" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.5.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон авансом (за первые шесть месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, предусмотренной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения недоразумений Работодатель совместно с Профкома разъясняет работникам то, что предоставление отпусков «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при заключении трудового договора.

5.5.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени производится только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Исчисление продолжительности отпуска производится только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев,

компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из продолжительности отпуска.

5.5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, причитающиеся за дни неиспользованного отпуска, выплачиваются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 28.07.92 № 922).

5.5.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии.

5.5.10. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей - 2 календарных дня;
- смерть родственников - 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- призывы на службу в армию - 1 календарный день;
- председателю Профкома - 3 календарных дня;
- уполномоченному по охране труда - 1 календарный день;
- членам коллегиальных органов управления Профкома - 1 календарный день;
- лицам отраслевые и профсоюзные награды - 1 календарный день;

В случаях, не связанных с конкретным фактом предоставление дополнительного отпуска может осуществляться в каникулярный период.

5.5.11. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- работникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам государственных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- родителям инвалидов - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- **работникам-совместителям** если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- **проходным дружинникам** и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии в охране общественного порядка»);
- **работникам** являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, общественных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 02.04.2014 № 44-ФЗ «Об участии в охране общественного порядка»);
- **работникам** членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального объявления результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);
- **супругам** военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- **работникам**, награжденных знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах");

В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

5.5.12. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

6. Семейные занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

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

6.2. Критерии массового увольнения работников относятся:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение года;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.3. Обязанности Работодателя.

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБДОУ № 83 Невского района Санкт-Петербурга и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания **учитывая** требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает **такие вопросы** самостоятельно с привлечением Профкома.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений **при сокращении** численности или штата работников:

- **дополнительное** профессиональное образование;
- **установление** работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или **уменьшения** рабочей недели;
- **перевод** работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по **соглашению** между работодателями или перемещение внутри ГБДОУ детского сада № 83 **в пределах** района Санкт-Петербурга.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на **сохранение** на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и **высокой** квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с **учетом** правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 12.02.2012 N 1492-О).

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом **на сохранение** на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, **ст. 23,** Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на **работе** ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- **работники,** награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (**Письмо** Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») **соответствующего** уровня награды;
- **работники-предпенсионеры;**
- **молодые** специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- **работники,** являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность **заниматься** активной общественной работой на благо ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга.

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

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование **работодатель** обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату **по месту** работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему **путевые** расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в **пределах** и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 170 ТК РФ).

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в **образовательных** организациях высшего образования и профессиональных образовательных **организациях,** аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, **установленном** ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются **также** работникам, получающим второе высшее или профессиональное **образование** соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности

детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого государственного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 499) соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и оплачивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное образование – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 12 октября 2013 г. № 499).

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны обеспечиваются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. № 08-415/124).

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

6.5.1. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).

6.5.2. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания государственной образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 1.1 настоящего договора испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, развития и развития института наставничества.

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, организованных 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.

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

4.7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение о безопасности труда (приложение № 2), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке,

...и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого

...договорились совместными усилиями обеспечивать:

...комиссию представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию

...структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой

...ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по

...оценки условий труда;

...работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию

...с работниками на работе и обучающимися во время образовательного

...проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных

...территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к

...году и других комиссий.

...контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного

...), представлений технических (главных технических) инспекторов труда

...уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной

... (далее - уполномоченные по охране труда).

...Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение

...средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и

... профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

1.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда

...с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране

...соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране

...государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

1.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не

...расхода от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и

...в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений

...образовательной организации, проведение обучения по охране труда,

...оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников,

...работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и

...других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного

...размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране

...

1.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в

...со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября

...

1.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений,

...при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность

...инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

1.5. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны

...рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ,

...внутреннего трудового распорядка.

1.6. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ

...работы по специальные оценки условий труда.

...При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений

...15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в

...законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной

...трудоустройства», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных

...если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и
...не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие
...устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке
...профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых
...на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном
...Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

...Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с
...опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными
...правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования

...Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной
...и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и
...средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам
...оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам,
...работает с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,
...угрозой

...Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда
...в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

...безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию
...при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
...инструкциях по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний
...охраны труда;

...обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на
...машинах и приемниках;

...обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и
...оборудования;

...обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

...Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и
...опасностью.

...Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по
...недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение,
...охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

...Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических
...риск повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а
...индивидуальной защиты.

...Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и
...рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома,
...наличие на рабочих местах.

...Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда
...числам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении
...охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими
...прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их

...Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при
...на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и

- освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.
- которые отказываются от прохождения периодического медицинского освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном порядке.
- не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических осмотров.
- создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, установленных трудовым законодательством.
1. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление заболеваний, профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса РФ.
2. При проведении диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.
3. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, помещений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и инвентаря образовательной организации.
4. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, отопление и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами.
5. При нарушении температурного режима с учетом требований санитарно-гигиенических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению работников для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.
6. Обеспечивать противопожарную безопасность в ГБДОУ детском саду № 83 Невского района Санкт-Петербурга в соответствии с нормативными требованиями.
7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с законодательством РФ.
8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с участием представителей профкома и инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ.
9. При нарушении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.
10. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, в соответствии с законодательством РФ.
11. Обеспечивать работу в ГБДОУ детском саду № 83 Невского района Санкт-Петербурга сигнальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с участием представителей профкома.

2.21 Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда лицами состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

2.22 Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, проводить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

2.23 Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для контроля за соблюдением законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочем месте в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время производственного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

2.24 С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

2.24.1 Обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной медицинской освидетельствования, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

2.24.2 Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением актов.

2.24.3 Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

2.24.4 Руководитель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

2.24.5 Руководитель по согласованию с профкомом утверждает:

2.24.5.1 Перечень работников не электротехнического персонала, которые должны проходить обучение по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

2.24.5.2 Перечень работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

2.24.5.3 Перечень работников, которые должны проходить обучение по охране труда на рабочем месте один раз в три года;

2.24.5.4 Перечень работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года на рабочем месте. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте.

2.24.5.5 Перечень работников (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте) по электробезопасности не электротехнического персонала.

2.24.5.6 Перечень работников, которым предоставляется дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам профсоюза) в случае причинения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на рабочем месте.

2.24.5.7 Перечень работников профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в учреждении.

2.24.5.8 Перечень работников, которым предоставляется:

2.24.5.8.1 Возможность избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении, представителей в комиссию по охране труда.

2.24.5.8.2 Возможность осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами профсоюзной организации по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих профсоюзную организацию.

2.24.5.8.3 Возможность представлять на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда.

2.24.5.8.4 Возможность участвовать в коллективном договоре по созданию безопасных условий труда и в Соглашении по охране труда.

2.24.5.8.5 Возможность участвовать в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов по охране труда.

по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:
объектов учреждения к новому учебному году;
объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
состояния зеленых насаждений;
состояния зданий, сооружений;
охране труда;
специальной оценки условий труда;
знаний по охране труда;
несчастного случая: на производстве, не связанного с производством,
процесса:
выполнения Соглашения по охране труда.
обеспечить соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и
безопасности при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в
организации.
Рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного
мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм
(20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного
времени на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране
СНЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с
опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров
работодательством.

гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.
подтверждают, что работники ГБДОУ детского сада № 83 Невского района
пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной
поддержки законодательством РФ и Санкт-Петербурга.
педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую
пенсию в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в
педагогической в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».
педагогическим специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся
работниками предоставляется ежемесячная денежная компенсация затрат на
использование пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме
на 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай,
метро) билета в Санкт-Петербурге.
педагогическим работникам один раз в 5 лет предоставляется денежная
компенсация для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы за
год в Санкт-Петербурге.

Для общеобразовательных организаций

педагогическим работникам ГБДОУ Детский сад № 83 Невского района Санкт-Петербурга
на подготовку и проведение государственной итоговой аттестации по
образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии
с порядком и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам
Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению
государственной аттестации по образовательным программам основного общего и
среднего общего образования (утв. Распоряжением комитета по образованию Правительства

Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки от 31 мая 2016 г. N 644.

При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска руководствуясь о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых книжек). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы

принимается проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между работами не более 3 месяцев);

время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

время исполнения должностей педагогических работников по трудовому договору в сфере производственной практики (в случае если перерыв между окончанием обучения в образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на время нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по желанию сторон.

В течение длительного отпуска средства, полученные ГБДОУ детским садом № 83 Невского района от деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

В соответствии с условиями договора, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.5.9 и п. 5.5.10 настоящего договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска без сохранения заработной платы.

Работодатель подтверждает, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) вносятся в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных организаций в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. коллективного договора работодателем при определении возможности поощрения работников.

Работодатель обеспечивает повышение уровня социальной поддержки работников, а также предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях по оказанию мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечивать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга в пределах его компетенции.

2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время работникам спортинвентарь и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий.

3. Обеспечивать проведение спортивно-оздоровительных, культурных мероприятий и участие в общественно значимых мероприятиях с работниками ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга и членами их семей.

8.2.3. В соответствии с настоящим Коллективным договором профсоюз обязуется финансировать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации работников, выходящих членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую помощь.

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

- летний отдых для работников Профсоюза и членов их семей;
- проведение и (или) участие в праздничных мероприятиях с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
- проведение и (или) участие в культурно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом и профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

8.3.3. Работникам, выходящим членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной системы (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи соответствующей организации Профсоюза.

8.4. В целях развития социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга, повышение престижа профессии, стороны определили, что Работодатель по согласованию с Профсоюзом принимает дополнительные меры социальной поддержки работников за счет средств учреждений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- оказывает материальную помощь пострадавшим от стихийных бедствий;
- производит выплаты на оздоровление в зависимости от стажа работы в ГБДОУ детском саду № 83 Невского района Санкт-Петербурга.

Заключительные положения и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора и разрешение споров и разногласий.

Ответственность сторон за исполнение Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор действует в течение срока, указанного в Преамбуле, а именно: в течение срока с 18.05.2021 по 17.05.2024 и вступает в силу со дня подписания.

9.2. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке действие Коллективного договора на себя обязательств.

9.3. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договора обязуются в соответствии с предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия Коллективного договора на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения, уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока действия Коллективного договора.

9.5. Коллективный договор действует в случае изменения наименования ГБДОУ Детский сад № 83 Невского района Санкт-Петербурга, расторжения трудового договора с руководителем ГБДОУ детского сада № 83 Невского района Санкт-Петербурга.

коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право предложения о заключении нового коллективного договора или на срок до трех лет.

коллективный договор сохраняет свое действие в ликвидации.

коллективного договора стороны вправе вносить в него на основе взаимной договоренности путем заключения

и дополнения в текст коллективного договора не могут работников по сравнению с действующим коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного

в нарушение или невыполнении обязательств, предусмотренных в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

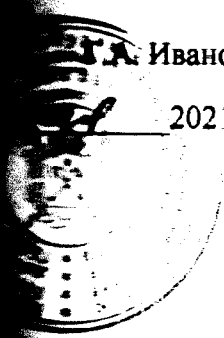
изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение организации по сравнению с условиями коллективного договора, со применяются нормы законодательства РФ.

работодателя:

Детским садом № 83
Санкт-Петербурга

Иванова

2021 г.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБДОУ Детский сад № 83
Невского района Санкт-Петербурга



К.Н. Зайцева

2021 г.

В данном документе прошито,
Пронумеровано и скреплено печатью
30 (тридцать) лист *06.*
Заведующий ГБДОУ-детский сад № 83
Невского района Санкт-Петербурга
Г.А. Иванова

