

Общее собрание работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 63 Невского района Санкт-Петербурга
Представитель Калашникова Е.А.
«12» апреля 2022 г.

Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад
№ 63 Невского района Санкт-Петербурга
Заведующий Комарова Л.М.
«12» апреля 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ ДОШКОЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ ДЕТСКИМ САДОМ № 63
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И РАБОТНИКАМИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 63
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
НА 2022-2024 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 04 " мая 20 22 г.
рег. № 15444/22-КД
Подпись <i>[Signature]</i>

г. Санкт-Петербург
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор, коллективный договор) разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 63 Невского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ № 63) в лице заведующего Комаровой Ларисы Михайловны (именуемое в дальнейшем Работодатель) и работниками учреждения, интересы которых представляет Калашникова Екатерина Алексеевна в дальнейшем при совместном упоминании именуемые как Стороны или Сторона по отдельности. В своих взаимоотношениях Стороны руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, содержащими в том числе, нормы трудового права.

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБДОУ на основе взаимных интересов Сторон (статья 40 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего Договора являются в том числе, дополнительные гарантии, льготы и преимущества, условия труда и оплаты для работников ГБДОУ, более благоприятные по сравнению с установленными Работодателем в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Работодатель признает представителем работников Калашникову Е.А.;

Решением общего собрания (конференции) всех работников ГБДОУ № 63 Калашниковой Е.А. поручено представлять интересы всех работников перед Работодателем.

1.6. Работники обязуются содействовать ГБДОУ № 63 в повышении эффективности его деятельности присущими методами и средствами работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе законодательства Российской Федерации, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.8. При реорганизации ГБДОУ Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене формы собственности ГБДОУ действие Договора продолжается в течение трех месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности ГБДОУ любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая Сторона.

1.10. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, Стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные

разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (статья 40 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязан в течение одного месяца с момента подписания Договора Сторонами, довести его содержание до работников Учреждения. Текст договора должен быть размещен для общего доступа и ознакомления на стенде.

1.12. При условии выполнения настоящего Договора, работники воздерживаются от организации и поддержки в Учреждении забастовок.

1.13. Обязанности Работодателя:

- обеспечивать выполнение требований законодательства РФ в области условий и оплаты труда, охраны труда и безопасности на производстве, социального страхования и охраны здоровья трудящихся;

- в максимальной степени способствовать сохранению рабочих мест и занятости работников;

- осуществлять оперативно-распорядительную деятельность в соответствии с принятыми направлениями экономического и социального развития, соблюдать условия настоящего Договора;

- информировать работников о разработанных долгосрочных программах и перспективных планах, задачах на год, важных технологических и организационных изменениях, в том числе принятых с учетом внешних факторов, а также других существенных моментах жизни ГБДОУ;

- в случае принятия руководящими органами решения о ликвидации ГБДОУ, слияния его с другим учреждением с потерей прав юридического лица, Работодатель информирует работников не позднее 3-х дней с момента принятия решения;

1.14. Обязанности работников:

- отстаивать свои интересы всеми законными средствами;

- активно способствовать выполнению задач, стоящих перед ГБДОУ и каждым членом коллектива;

- вести организаторскую и разъяснительную работу, направленную на выполнение обязанностей работников, принятых на себя каждым работником ГБДОУ;

- с целью защиты законных прав и интересов работников осуществлять контроль за выполнением Работодателем обязательств по Договору: соблюдением законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности, производственной санитарии; соблюдением надлежащих условий и оплаты труда; оказывать всемерное содействие их успешному выполнению;

- проводить в организации культурно-массовую и физкультурную работу.

- действовать в интересах ГБДОУ, всемерно содействовать выполнению установленных планов ГБДОУ;

- выполнять установленные нормы и производственные задания, обеспечивать надлежащее качество труда согласно должностным инструкциям;

- бережно, относиться к имуществу ГБДОУ, не допускать и пресекать действия, наносящие ему экономический ущерб;

- соблюдать установленные нормы поведения, уважать права друг друга;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты и инструкции, действующие в ГБДОУ;

- содержать в надлежащем порядке свое рабочее место, соблюдать требования по охране и безопасности труда;

- использовать в работе современные средства инфраструктуры и информационные системы.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими Договор, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля, представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (статья 51 ТК РФ).

2.2. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно или в другие предусмотренные сроки, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Договора.

Представитель, подписавший Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее, заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

2.3. Представители Работодателя, либо представители работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом РФ об административных правонарушениях.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 05.10.2005 N 531-74, Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

3.2. Стороны договорились, что система оплаты труда, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Работодателем по согласованию с представителем работников, но не ниже предусмотренных законодательством РФ и субъекта Федерации.

3.3. Положением об оплате труда работников ГБДОУ детский сад № 63 Невского района Санкт-Петербурга установлен порядок оплаты труда работников учреждения.

3.4. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

3.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (видам работ).

3.6. Заработная плата работника в пределах ФОТ максимальным размером не ограничивается.

3.7. Работникам в пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты за достижение конкретных количественных и качественных параметров, а также иные выплаты, предусмотренные локальными актами ГБДОУ, регулирующими перечень, размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат.

Надбавки начисляются на должностной оклад и предельными размерами не ограничиваются.

3.8. Конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо путем переговоров

сторон.

3.9. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представителя работников.

Достижение высокого уровня деятельности отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

3.10. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц, 14 и 29 числа каждого месяца;
- в случае, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне;
- предоставлять дополнительную информацию работнику о суммах начисленной ему заработной платы, начислениях на фонд оплаты труда, осуществленных удержаниях с фонда оплаты труда, суммах, причитающихся к вычету, по его письменному заявлению.
- выплачивать отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.11. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.12. В случае невыплаты в определенный срок заработной платы представитель работников вправе направить представление Работодателю о нарушении условий Коллективного договора, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения согласия, разногласия рассматриваются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.2. Условия Трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями сторон.

4.3. В случае несоответствия условий Коллективного договора и индивидуальных Трудовых договоров, заключенных с работниками, на которых распространяется действие Коллективного договора, или присоединившимися к Коллективному договору после его заключения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и

компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается с учетом мнения (по согласованию) представителя работников, а также в соответствии с тарификацией педагогических работников и графиком работы.

4.8. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев сокращения количества групп.

4.9. В зависимости от количества групп нагрузка воспитателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия сотрудника.

4.10. Учебная нагрузка сотрудников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет устанавливается на общих основаниях, и передается на этот период для выполнения другими сотрудниками.

4.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении на срок до 1 месяца.
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска, в указанных в подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.12. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца согласно ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

4.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором.

4.15. Все вопросы, связанные с возможным сокращением штата работников, рассматриваются Работодателем совместно с представителем работников. О предстоящем высвобождении работников Работодатель обязан письменно известить представителя работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца.

4.16. Стороны договорились, что при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. Заблаговременно, то есть за 2 месяца, а при массовом сокращении - за 3 месяца, представлять работникам проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения представителя работников.

4.17.2. Производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий.

4.17.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата, производить с учетом письменного мнения представителя работников организации ГБДОУ.

4.17.4. Оказывать работнику содействие в повышении квалификации, получении специализации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны обязуются строго выполнять Правила внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, согласованные с представителем работников.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем;

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагоги вправе использовать по усмотрению администрации.

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, ввиду производственной необходимости.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. В летний период педагоги и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с без сохранения

заработной платы по личному заявлению работника с указанием уважительной причины.

5.10. Работодатель предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время, следующим категориям работников:

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

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

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

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

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

5.13 Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- в случаях рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в случае аварии в жилище, где проживает работник - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс - до 3 календарных дней;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет - до 10 календарных дней в году;

5.14 Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБДОУ.

6.2. Работодатель обязуется:

- содействовать организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников (в разрезе специальности), в соответствии с Законом об образовании

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативно -

правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда работников ГБДОУ:

разработать Положение о системе управления охраной труда, Положение о комиссии по охране труда;

- ежегодно предусматривать по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, выполнять их в установленные сроки;

- создать комиссию по охране труда, в которую входят представители администрации и представитель работников ГБДОУ;

- обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% от сметы расходов учреждения;

- организовать контроль со стороны Работодателя по вопросу охраны труда;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда для выявления неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда, при наличии финансирования за счет средств бюджета, согласно утвержденному графику (статья 212 ТК РФ; Федеральный Закон от 28.12.2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

- по результатам специальной оценки рабочих мест предусмотреть для работающих дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы в соответствии с ТК РФ.

- в случае отступления от нормального температурного и светового режима принять необходимые меры по их оптимизации;

- своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви, а также смывающих и обезвреживающих средств;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (статья 223 ТК РФ).

- при приеме на работу работников: проведение инструктажа, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры;

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статья 212, 219, 225 ТК РФ, Постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»);

- обеспечить проведение периодического медицинского осмотра работников;

- допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими необходимых инструктажей на рабочем месте по охране труда;

- допускать к работе работников, а только после прохождения предварительного или периодического медицинского осмотра;

- обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие;

- в случае получения работником травм на производстве или гибели (при выполнении трудовых обязанностей) установить определенные суммы разовой материальной помощи (в зависимости от возможности учреждения);

- предусмотреть финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 ТК РФ при наличии средств бюджетного финансирования;

7.2. Работодатель обеспечивает:

- назначение ответственного специалиста по охране труда;

- создание на паритетной основе комиссии по охране труда;
- установление ответственному по охране труда дополнительных социальных гарантий: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе.

- Работодатель обязуется регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в ГБДОУ и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.3. Представитель работников обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в ГБДОУ, обязательным применением спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам; внесение предложений об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;

- участие в работе постоянно действующих комиссий по охране труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-эпидемиологической и санитарно-экологической обстановки в ГБДОУ;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по оздоровлению труда и окружающей природной среды, предупреждению и профилактике профессиональных заболеваний.

7.4. Работники обязуются:

- соблюдать установленные требования по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования);

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков заболевания.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Стороны осуществляют совместную деятельность по реализации молодежной политики в ГБДОУ с целью закрепления в них молодых специалистов, развития гражданской и творческой активности молодежи, содействует повышению их профессиональной квалификации, правовой и социальной защищенности.

Работодатель обязуется:

8.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд социального страхования, обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать требования, установленные в ст. 88 ТК РФ.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют права, установленные ст. 89 ТК РФ.

8.2. Своевременно сообщать персонифицированные данные работников в Пенсионный Фонд и доводить до сведения работников отправленную в Пенсионный Фонд информацию.

8.3. Не препятствовать работе представителя работников по пенсионным вопросам, обеспечить его доступ ко всем сведениям, сообщенным работодателем в органы Пенсионного фонда.

8.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

8.5. Работодатель обязуется при наличии финансовой возможности организовать для работников учреждения проведение бесплатных лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепления здоровья работников.

8.6. Работодатель обеспечивает право работников учреждения на прохождение диспансеризации, профилактических осмотров.

8.7. Работодатель по согласованию с представителем работника в случае наличия в организации внебюджетных средств (платные услуги и другие источники) образует фонд в размере 1 % от поступивших средств. Средства фонда могут быть направлены на:

- Культурно-массовую работу (организацию и проведение праздничных мероприятий, посвященных Дню дошкольного работника; Дню Победы; Дню снятия блокады Ленинграда; Международному женскому дню 8 марта; Новому году; Дню защитников Отечества; организацию и проведение конкурса «Лучший по профессии»; организацию и проведение юбилейных дат ГБДОУ,

8.8. Работодатель обеспечивает молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы в связи с чем организует наставническую деятельность в ГБДОУ.

8.9. В рамках социальной защиты молодежи Работодатель обязуется осуществлять систематическое поощрение молодежного актива ГБДОУ, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

8.10. Представитель работников обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

- не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и поступающих на работу по специальности.

9. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу 12 апреля 2022 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет.

9.2. Изменения, дополнения и расторжение Коллективного Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон.

9.3. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия Коллективного Договора, начать переговоры о заключении нового Коллективного Договора.

9.4. Настоящий Коллективный договор составлен в 3 (трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

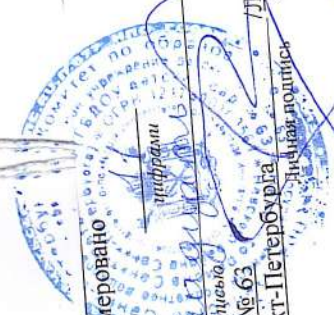
от Работников
Представитель работников ГБДОУ детский сад № 63 Невского района Санкт-Петербурга

/Е.А. Калашникова

от Работодателя
Заведующий ГБДОУ детский сад № 63 Невского района Санкт-Петербурга

/ Л.М. Комарова

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью _____) листов



Г. Данильченко
Процессуа

Заведующий ГБДОУ № 63 _____ Л.М. Комарова
Невского района Санкт-Петербурга _____ Ф.И.О.
Должность

« 12 » апреля 2022 г.