

Заведующий государственного
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 51
комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга



Ю.Ю. Багина
«16» октября 2017г

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 51
комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга



Т.Н. Курунова
«16» октября 2017г.

*Угол. договор и предл
на 2020-2023г.
Приказ № 05/1 от 05.02.2020
решение общ. собр. работников
от 05.02.2020*

Коллективный договор

между администрацией и первичной профсоюзной организацией
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 51 комбинированного вида
Московского района Санкт-Петербурга по основным вопросам проведения
социально – экономической политики, регулирования трудовых отношений,
обеспечения социальных и правовых гарантий, развития социального
партнёрства в интересах работников образовательного учреждения
на 2017-2020 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
«16» октября 2017г.
пер. № 12642/17-КД

[Handwritten signature]

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны заключившие настоящий Коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, Соглашением между Администрацией Московского района Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Московского района Санкт-Петербурга профсоюза работников народного образования и науки РФ по основным вопросам проведения социально-экономической политики, регулирования трудовых отношений, обеспечения социальных и правовых гарантий, развития социального партнёрства в интересах работников образования локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 51 комбинированного вида Московского района Санкт - Петербурга (далее по тексту Администрация) и представитель работников - первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 51 комбинированного вида Московского района Санкт - Петербурга (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Настоящий Коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

1.4. Цель Коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательной организацией и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательной организации и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, в вопросах контроля по трудовому законодательству в рамках трудового права, в вопросах рассмотрении трудовых споров работников с

работодателем. На работников, не являющихся членами Профсоюза, данный Коллективный договор распространяется в соответствии с их личным письменным заявлением на имя работодателя и председателя первичной профсоюзной организации о перечислении из зарплаты денежных средств указанных работников в размере 1% на расчётный счёт Территориальной организации Московского района Санкт-Петербурга профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

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

1.10. Администрация предоставляет Профсоюзу все необходимые документы и гарантии для работников, избранных в коллегиальные профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы и создаёт условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации по трудовому законодательству и Закону РФ «О правах профсоюзов и гарантиях их деятельности» и Соглашением с Главой администрации Московского района (раздел 5).

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Администрация:

2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При приеме на работу (до подписания Трудового договора) знакомит работника под личную роспись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о системе оплаты труда работникам ОУ;
- Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера всем категориям работников;
- другими нормативными документами и локальными актами.

После приема на работу знакомит работника под личную роспись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- записями в трудовой книжке и форме Т-2;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- должностными инструкциями работника;

- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ №69 от 10.10.03, и Единым Квалификационным справочником, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.08.09 года № 593.

Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения с внесением в ф. Т-2.

2.4. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

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

2.6. Принимает решение с учётом мнения профсоюзного комитета либо по согласованию с ним при принятии локальных нормативных документов, при расторжении трудового договора, а также при увольнении членов выборных коллегиальных органов.

Профсоюз:

2.7. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам, включённым в п.2.6 Коллективного договора в сроки, установленные ТК РФ

2.8. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.9. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам режима работы, оплаты труда, приема, перевода и увольнения работников.

2.10. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек и формы Т-2 и соблюдением процедуры своевременного ознакомления работников с локальными актами.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Администрация:

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен Трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также;

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет при отсутствии грубых нарушений трудовой дисциплины;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет,

- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- члены выборных профсоюзных органов.

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательной организации и их переподготовке.

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

3.5. Проводит аттестацию рабочих мест и обеспечивает безопасные условия труда для работников.

3.6. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по Трудовому договору по основному месту работы, не допускает необоснованной текучести кадров.

3.7. Оплачивает учебный отпуск работающим при обучении по специальности, необходимой для работы в образовательном учреждении.

Профсоюз:

3.8. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательной организации.

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

3.10. Принимает участие в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, труда и зарплаты в учреждении.

4. ОПЛАТА и НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Администрация:

4.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 01 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника в сентябре под личную подпись.

4.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления. Знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.

4.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц:

- 11 числа заработная плата за первую половину месяца;
- 26 числа заработная плата за вторую половину месяца;

При совпадении указанных дат с выходными днями или датами красного календаря, зарплата выплачивается в канун выходных или праздничных дней.

Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

4.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.6. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательной организации.

4.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.8. Производит дополнительную оплату работникам образовательных организаций при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника, в случае превышения плановой наполняемости классов и ГПД. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.9. Производит доплаты учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, а также в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, действующих в образовательной организации и согласованных с Профсоюзом.

4.10. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.11. Устанавливает надбавку к заработной плате в размере до 12 % (в зависимости от условий) при работе в неблагоприятных условиях в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест.

4.12. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

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

4.14. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных и срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.15. Выдвигает кандидатуры работников образовательной организации совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.16. В первоочередном порядке производит выплаты на оздоровление (2,5 базовых единицы) ветеранам труда из числа актива, остальным категориям – на общих основаниях в соответствии с Положением о выплатах на оздоровление, согласованным с Профсоюзом и в порядке очередности.

4.24.Принимает участие в разработке Положения о доплатах и надбавках, Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера всем категориям работников, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

4.25.Оказывает материальную помощь членам профсоюза из профбюджета при необходимости и для оздоровления, а также при чрезвычайных обстоятельствах.

4.26.Согласовывает с администрацией график работы суммированного учёта рабочего времени педагогов в каникулярное время.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Администрация:

5.1.Устанавливает режим работы образовательной организации с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

5.2.В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

5.3.Обеспечивает работников инвентарем, оборудованием, техническими средствами, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.4.Признает выполнение работ по распоряжению работодателя вне места работы, указанного в Трудовом договоре, служебной командировкой.

5.5.Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря ежегодно и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.6.Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных учредителем, Уставом образовательного учреждения или Положением о данном виде отпуска. При наличии внебюджетных средств производит ежемесячную частичную оплату годового отпуска в размере 1 базовой единицы.

5.7.Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательной организации, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ.

5.8.Предоставляет дополнительно оплачиваемые отпуска (ст. 128 ТК):

- в случае рождения ребёнка, проводов в армию, смерти близких родственников, регистрации брака – 5 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днём: зам. руководителя образовательного учреждения по АХЧ.

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

- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет;

- по семейным обстоятельствам;
- другим уважительным причинам.

Профсоюз:

- 5.10.Согласовывает с Администрацией графики работы, отпусков и занятости работников в летний и каникулярный период.
- 5.11.Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.
- 5.12.Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.
- 5.13.Оказывает помощь членам профсоюза и членам их семей в организации отдыха и оздоровлении.
- 5.14.Приглашает на мероприятия образовательного учреждения ветеранов труда, работавших в образовательной организации, оказывает им поддержку и внимание.

6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Администрация:

- 6.1.Обеспечивает состояние охраны труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.
- 6.2.Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательной организации. Ежегодно заключает Соглашение по охране труда с Профсоюзом и отчитывается за его выполнение не реже двух раз в год на совместном совещании.
- 6.3.Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством.
- 6.4.Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.
- 6.5.Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.
- 6.6.Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
- 6.7.Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательной организации.
- 6.8.Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.
- 6.9.Организует проведение за счет средств образовательной организации предварительных (при поступлении на работу), периодических, (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212, 219 ТК РФ).

6.10.Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители обеих сторон.

6.11.Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

Профсоюз:

6.12.Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.13.Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательной организации к новому учебному году и зиме.

6.14.Участствует в расследовании несчастных случаев на производстве, по пути на работу и с работы.

6.15.Участствует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.16.Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

6.17.Осуществляет общественный контроль при подготовке образовательной учреждения к работе в зимних условиях и к новому учебному году.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администрация:

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

7.2.Администрация учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников, лицензировании;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

7.3.Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательной организации, для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, форумов, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

7.4.Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.5.Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

7.6.При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

7.7.Бесплатно предоставляет профсоюзному комитету помещение, средства

связи, отопление и освещение для его работы, а также для проведения профсоюзных собраний и конференций.

7.8. Прекращение удержания профсоюзных взносов возможно только на основании личного заявления члена профсоюза на имя руководителя образовательной организации. Заявление регистрируется в Территориальной организации Московского района профсоюза работников народного образования и науки РФ по адресу ул. Ленсовета, д.6, 402, и подается в отдел зарплаты ГУ ЦБ лично заявителем одновременно со снятием с учета в первичной профсоюзной организации и сдачей магнитной карты «Уважение» на льготы в торговых сетях Санкт-Петербурга, профсоюзной карточки и профсоюзного билета в ТО Профсоюза Московского района.

7.9. Не допускает без согласования с Профсоюзом увольнений по инициативе работодателя и дисциплинарных взысканий членов профсоюза

7.10. Исключенным из Профсоюза может быть отказано во вступлении в профсоюз по истечении сроков, указанных в Уставе Профсоюза, без мотивирования причин.

8. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Срок действия Коллективного договора три года. Продление Коллективного договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему Коллективному договору. О нежелании продлевать действие настоящего Коллективного договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия Коллективного договора.

8.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

8.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств.

8.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

8.5. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение Коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

8.6. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

8.7. Решения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива.

8.8. В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

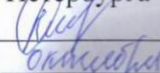
8.10. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

8.11. Приложения к Коллективному договору являются его составной частью.


8.12. Коллективный договор составляется в 3 экземплярах, имеющих равную силу (один экземпляр хранится у руководителя ОУ, один – у председателя ППО, один – в Комитете по труду).

ПОДПИСИ СТОРОН

Заведующий государственного
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 51
комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга


Ю.Ю. Бадина
«16» Октябрь 2017г

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 51
комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга


Т.Н. Курунова
«16» Октябрь 2017г.

