



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 93 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ВЫБОРГСКОГО  
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением  
детский сад №93 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга  
и Первичной профсоюзной организацией сотрудников

на период с 2013 -2018 гг.

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
"14" 12 2012.  
рег. № 9492/12-КД

#### Подписи сторон

Заведующий ГБДОУ детский сад № 93  
Выборгского района



Л.А.Виноградова

Председатель ППО  
сотрудников ГБДОУ детский  
сад № 93 Выборгского района



И.А.Тихомирова

Санкт-Петербург  
2013

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим взаимоотношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №93 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района) между работниками и работодателем.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ ФЗ № 197-ФЗ от 30.12.01, законах Российской Федерации: "О коллективных договорах и соглашениях" ФЗ № 2490-1 от 11.03.92, "Об образовании", ФЗ № 3266-1 от 10.07.92 и "О занятости населения в Российской Федерации", федеральных законах "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "Об основах охраны труда в Российской Федерации", Уставе ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района и иных нормативных правовых актах с внесенными в них изменениями и дополнениями.

### **Сторонами коллективного договора являются:**

- работодатель в лице заведующего Л.А.Виноградовой, действующего на основании Устава;
- работники ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района, являющиеся членами профсоюза, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация сотрудников, в лице Председателя ее рабочего органа – Профсоюзного комитета сотрудников ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района (далее – Профкома).

**Предметом договора** являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе обязательства:

**РАБОТОДАТЕЛЯ** – по выполнению действующего трудового законодательства, обеспечению устойчивой и ритмичной работы, финансовой стабильности детского сада, созданию условий для безопасности и высококвалифицированного труда, обеспечению сохранности имущества работодателя, работников и чужого имущества, обеспечению безопасности труда, созданию условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, выплате в полном размере и в установленные сроки причитающейся работникам заработной платы и других обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

**ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** – по защите коллективных интересов работников в целях улучшения условий труда и обучения, контролю соблюдения законодательства о труде, выполнению условий коллективного договора и соглашений, содействию практической реализации государственной политики приоритетности образования и науки, повышению уровня жизни работников.

**РАБОТНИКОВ** – по полному, качественному и своевременному выполнению трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, исполнению правил внутреннего распорядка, бережному отношению к имуществу работодателя и чужому имуществу, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, повышению профессионального мастерства и квалификационной категории.

1.4. Коллективным договором устанавливаются дополнительные льготы и преимущества и оговариваются условия их применения для работников ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района, определяются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами и положениями, иными нормативными правовыми актами, соглашениями об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников – членов профсоюза, а также гарантии и льготы, предоставляемые им работодателем. Кроме того, в КД воспроизводятся некоторые

основные положения законодательства о труде, имеющие важнейшее значение для работников ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района.

1.5. Единственным представителем интересов работников учреждения при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении содержания КД и его приложений, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права трудящихся в рассмотрении трудовых споров работников (членов профсоюза) с работодателем является первичная Профсоюзная организация сотрудников учреждения.

1.6. Действие КД распространяется на всех работников учреждения, являющихся членами профсоюза, как лиц, делегировавших свои права Профсоюзному комитету представлять их интересы в ходе переговоров с работодателем и подготовки КД и заключить его от их имени.

1.7. Работники ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и права во взаимоотношениях с работодателем на срок действия настоящего договора в вопросах, определенных КД или отдельными его статьями, отраслевым и Генеральным соглашениями (ст. 30 ТК РФ), заключив личное соглашение с Профсоюзным комитетом при условии уплаты денежных средств из заработной платы на счет Профсоюзной организации в размере 1 % от заработной платы по их личному заявлению (ст. 30, 31 ТК РФ, ст. 28 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

1.8. Коллективный договор, приложения и дополнения к нему подписываются после их принятия со стороны работодателя – заведующий ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района, со стороны коллектива работников ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района – председателем Профсоюзной организации сотрудников.

1.9. Положения Коллективного договора обязательны для выполнения всеми должностными лицами и работниками ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района – членами профсоюза, а также работниками учреждения, не являющимися членами профсоюза, но выполняющими условия, изложенные в п. 1.7.

1.10. Стороны договорились о создании на равноправной основе комиссии в количестве 6 человек из равного числа представителей сторон, функциями которой являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора;
- подготовка и внесение изменений в КД и дополнений к нему;
- урегулирование возникающих между сторонами разногласий и обеспечение постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над выполнением КД

1.11. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимных переговоров. В случае если одна из сторон выступает с предложениями о внесении изменений и дополнений в КД, другая сторона обязана вести переговоры по этому вопросу.

1.12. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в содержание КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление с предложением о создании комиссии по ведению переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.13. Комиссия в 10-дневный срок обязана рассмотреть все предложения и принять решение, которое оформляется протоколом и подписывается представителями участвующих в переговорах сторон.

1.14. Принятые изменения или дополнения в КД являются его неотъемлемой частью и оформляются как дополнительное соглашение (приложение) к КД.

1.15. Пересмотр обязательств КД не должен приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в КД, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

1.17. В целях развития социального партнерства стороны признали обязательным следующее:

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

1.17.2. Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях на которых, принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы.

1.17.3. Проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения (ст. 22, 53 ТК РФ).

1.17.4. При принятии локальных актов, касающихся норм трудового права, работодателю необходимо учитывать мнение профкома в случаях, установленных ТК РФ. При этом администрация и Профком учреждения оперативно обеспечивают друг друга нормативной информацией по затрагиваемым вопросам (ст. 2, 370 ТК РФ).

1.18. Работодатель и Профком доводят текст КД до сведения сотрудников не позднее одного месяца с момента его подписания и систематически освещают ход его выполнения, используя для этого все возможные средства.

1.19. КД вступает в силу с 01.01.2013 г и действует в течение 3-х лет. Переговоры по разработке нового КД должны быть начаты не позднее 01.04.2015 г. В случае отсутствия инициативы обеих сторон по внесению изменений или дополнений в действующий КД его действие автоматически продлевается на новый трехлетний срок.

1.20. Настоящий КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования одной из сторон или обеих сторон, в случае расторжения трудового договора с руководителем одной из сторон, а также в случае внесения изменений в Устав или изменения Устава одной из сторон или обеих сторон.

В случае реорганизации сторон их права по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в действующий КД.

1.21. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется в Комитет по труду и социальной защите населения Администрации Санкт-Петербурга на уведомительную регистрацию. Факт регистрации не влияет на вступление Коллективного договора в силу.

1.22. Контроль над выполнением настоящего КД осуществляется обеими его сторонами.

1.23. В случае форс-мажорных обстоятельств, которые включают в себя действия правительственных и банковских органов, массовые беспорядки, нестабильное и неполное бюджетное финансирование, иные чрезвычайные ситуации, стороны срочно проводят консультации по внесению необходимых изменений и дополнений в КД, исходя из сложившейся ситуации. В этом случае стороны не несут ответственности за невыполнение обязательств по договору.

1.24. Все приложения и дополнения к КД являются его неотъемлемой частью.

## **2. Трудовые отношения.**

### **2.1. Общие положения**

2.1.1. Работодатель и Профком обязуются проводить совместную работу по отслеживанию и доведению до сведения всех сотрудников изменений в законодательстве РФ и нормативных документах, регламентирующих деятельность ГБДОУ;

2.1.2. Стороны признают, что трудовая занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

2.1.3. Профсоюзная организация имеет право начать процедуру Коллективного трудового спора в порядке установленном ТК РФ (ст. 401) если локальные нормативные акты ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством или Коллективным договором, а также принятые без учета мнения Профкома.

## **2.2. Трудовой договор. Обеспечение профессиональной деятельности и условий трудового договора**

2.2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, Уставом ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района и настоящим КД. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.2.2. Содержание трудовых договоров для различных категорий работников учреждения может варьироваться по согласованию с Профкомом.

В трудовой договор вносится запись о том, что на работника распространяется действие КД и отраслевого соглашения при условии, что работник является членом профсоюза (см. п. 1.6 настоящего КД) или не является (см. п.1.7 КД).

2.2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под расписку с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего (трудового) распорядка и перечнем его должностных обязанностей.

2.2.4. Работодатель обязан производить запись должностей в трудовые книжки только в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками; своевременно вносить запись о присвоенной квалификации по итогам аттестации, награждениях и поощрениях.

2.2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры подразделений учреждения, с их реорганизацией (преобразованием), приводящие к сокращению численности работающих и штатного расписания, рассматриваются при участии председателя Профкома с целью обеспечить социальные гарантии сотрудников.

2.2.6. Работодатель в пределах финансового обеспечения создает необходимые условия для обеспечения методической и воспитательной работы, хозяйственной деятельности в учреждении.

2.2.7. Работодатель по согласованию с Профкомом вправе требовать от сотрудника прохождения аттестации на соответствие должности.

2.2.8. Председатель ПК вправе рекомендовать кандидатуру сотрудника на прохождение аттестации.

2.2.9. Работодатель вправе требовать прохождения медицинских осмотров в соответствии с санитарными требованиями, а так же документы о медицинском психиатрическом обследовании, от сотрудников, непосредственно работающих с детьми.

## **2.3. Расторжение ТД и увольнение работников**

2.3.1. О предполагаемом сокращении численности работников учреждения, в том числе перевод на режим неполной занятости, работодатель обязан письменно уведомить профком не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении (более 5 человек в квартал) – за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ) с составлением программы реорганизации и обоснованием необходимости проведения сокращения. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель и Профком проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию (в том числе получение второго высшего образования) в учреждении.

2.3.2 За высвобождаемыми по сокращению штатов работниками-членами профсоюза сохраняется членство в профсоюзной организации на период их трудоустройства, но на срок не более 3 месяцев.

2.3.3 Работодатель обязуется предоставлять высвобождаемым работникам приоритетное право занимать имеющиеся в учреждении вакансии при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

2.3.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения имеют: одинокие родители, имеющие детей до 16-летнего возраста; работники, проработавшие в ГБДОУдетском саду № 93 Выборгского района свыше 10 лет; лица, имеющие более высокую квалификацию; лица, осуществляющие уход за инвалидами – членами семьи.

2.3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 336, п.1,2 или ст.56 Закона РФ "Об образовании"). Член профсоюза увольняется без согласия Профкома только в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 82 и 372 ТК РФ).

### **3. Рабочее время**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района, условиями трудового договора и КД должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

3.3. Режим работы педагогов регулируется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием занятий и графиком воспитательного процесса, а также индивидуальным планом работы педагога. Нормированной частью рабочего времени педагога считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

3.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и режима дня каждой возрастной группы, как правило, не допускающего значительных перерывов между занятиями, а также с учетом перехода (переезда) педагогов из одного корпуса в другой.

3.5. Может предоставляться право заместителю заведующего по УВР, главному бухгалтеру использовать 6 часов в неделю с оплатой по среднему для самостоятельной методической работы (посещение библиотек и семинаров) без обязательного присутствия в учреждении.

3.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, причём, увеличение объёма педагогической нагрузки воспитателей или других педагогов, замещающих отсутствующего сменщика, не является сверхурочной работой.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится администрацией без письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи;
- при необходимости выполнить или закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества учреждения, либо создать угрозу для жизни и здоровья людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работы для значительного числа работников;

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.8. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень должностей, работников с ненормированным рабочим днем: заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

3.10. Работникам в летний период, при отсутствии работы по должности и квалификации, может быть предоставлена иная работа (ремонтно-хозяйственная) с сохранением должностного оклада.

## **4. Время отдыха**

4.1. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения каждого работника ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома 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.

Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или ему не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

4.2. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия в соответствии с действующим законодательством. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по соглашению сторон в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.3. Работникам по их заявлению могут предоставляться неоплачиваемые отпуска по согласованию с руководителем и представителем ПК.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам образовательного учреждения (ст. 118, 119 ТК РФ). Работникам, имеющим ненормированный

рабочий день дополнительно предоставлять 3 дополнительно оплачиваемых календарных дня к отпуску.

4.5. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на условиях и в порядке, определенных учредителями, Уставом образовательного учреждения или Положением о данном виде отпуска.

4.6. В летнее время с учётом производственных возможностей по заявлению сотрудника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на любой срок.

4.7. Педагогическим Работникам предоставляется компенсация летнего отдыха через каждые 5 лет непрерывной педагогической работы.

## **5 Оплата труда**

5.1. В соответствии со ст. 135 ТК РФ система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат работникам ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района устанавливаются на основе действующей системы оплаты труда.

5.2. Система оплаты и стимулирования труда работников, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется законодательством.

5.3. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы и удержаниях. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях).

5.4. Заработная плата работникам ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района выплачивается два раза в месяц перечислением на личный лицевой счет работника в Банк.

5.5. Проводится своевременная работа 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.

5.6. Производится доплата работникам образовательных учреждений при совмещении профессий или должностей или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполненной работы.

5.7. Работники персонально под расписку не менее чем за две недели предупреждаются о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

5.8. В случае несвоевременного поступления в учреждение средств на оплату отпуска, работодатель изыскивает возможность выплатить отпускные работникам, которые представили документы, подтверждающие их отъезд.

5.9. В течение 30 дней с момента обращения работника в расчетный отдел устраняются недочеты в начислении и выплате заработной платы.

5.10. Выплату по больничным листам производить в дни выплаты зарплаты, но не позднее 6 месяцев со дня закрытия больничного листа.

5.11. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни, компенсируется, по соглашению сторон, предоставлением другого времени отдыха или в денежной форме. Данная компенсация предоставляется не менее, чем в двойном размере, кроме лиц, работающих по скользящему графику в соответствии с Положением об оплате труда.

5.12. Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном (на 35%) размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 154 ТК РФ).

5.13. Стороны считают, что средства, полученные в результате экономии бюджетных средств, могут направляться:

- на стимулирующие выплаты, премиальные и материальную помощь, всем работникам, финансируемым из средств федерального бюджета; улучшение условий труда и быта; мероприятия по охране здоровья и труда, организацию отдыха и лечения работников, другие социальные нужды.



- на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

5.14. Стороны договорились, что поощрение работников учреждения за добросовестное исполнение ими своих трудовых обязанностей (в связи с юбилейными и праздничными датами, особо выдающимися достижениями, высокими результатами труда и т.д.), осуществляется согласно Положению по установлению надбавок, доплат, материального поощрения работников и материальной помощи и Коллективного договора.

5.15. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня на части, за ненормированный рабочий день. Размеры надбавок определяются работодателем по представлению руководителей подразделений (в соответствии с Положением по установлению надбавок, доплат, материального поощрения работников и материальной помощи).

5.16. Работникам учреждения может выплачиваться вознаграждение по итогам квартальной и годовой работы в соответствии с Положением по установлению надбавок и доплат, материального стимулирования и материальной помощи. Размеры выплат определяются работодателем.

## **6. Социальная сфера**

6.1. В области социальной сферы и обеспечения социальных гарантий работодатель принимает на себя следующие обязательства:

6.1.1. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования, решать вопросы санаторного лечения и отдыха работников.

6.1.2. Оказывать экстренную материальную помощь работникам ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района, связанных с ритуальными услугами по проведению похорон работников учреждения, а также их близких родственников (жены, мужа, детей). Размер помощи определяется в соответствии с Положением по установлению надбавок и доплат, материального стимулирования и материальной помощи, а так же финансовых возможностей учреждения.

6.2. Стороны договорились о следующих совместных действиях:

6.2.1. Создать базу данных о малообеспеченных работниках, многодетных семьях, одиноких ветеранов труда, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, с целью разработки программы оказания им помощи.

6.2.2. Готовить материалы на представление к награждению наиболее отличившихся работников, к присуждению им почетных званий.

6.2.3. Ежегодно определять объемы материальной помощи работникам в соответствии с возможностями учреждения.

6.2.4. Выделять средства на проведение в трудовом коллективе экскурсионной, спортивной, культурно-массовой, патриотической, информационной работы, оплату новогодних мероприятий для сотрудников и их детей по ежегодному плану из средств Профкома, согласованного с заведующим.

6.2.5. Профком ежегодно выделяет средства согласно смете профбюджета на организацию для детей и работников новогодних и прочих праздничных мероприятий, проведение экскурсий и материальной помощи сотрудников.

## **7. Охрана труда**

7.1. Охрана труда в ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района – система мероприятий, направленная на сохранение жизни и здоровья работников учреждения в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Для реализации данной системы работодатель:

7.2.1. Обеспечивает безопасные условия труда на каждом рабочем месте при эксплуатации оборудования, зданий и сооружений, при осуществлении технологических процессов и применяемых в работе различных материалов.

7.2.2. Организует эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.

7.2.3. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест.

7.2.4. В установленном порядке обеспечивает разработку (переработку) и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ для всех категорий работников учреждения, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению различных работ.

7.2.5. Информировывает каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.2.6. Приобретение и хранение средств индивидуальной защиты работников осуществляется средствами ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района.

7.2.7. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.2.8. Проводит не реже одного раза в три года обучение и аттестацию по охране труда руководителей структурных подразделений.

7.2.9. Обеспечивает помещения первичными средствами пожаротушения, аптечками первой помощи с необходимым набором медикаментов.

7.2.10. При несчастных случаях в учреждении для их расследования незамедлительно создается комиссия в составе не менее трех человек. В состав комиссии, возглавляемой уполномоченным о ОТ включаются представители сторон данного договора. По результатам расследования несчастных случаев, имеющих место при исполнении служебных обязанностей, комиссия принимает решения, направленные на профилактику несчастных случаев.

7.2.11. Работодатель совместно с Профкомом ежегодно разрабатывает план мероприятий и смету расходов по охране труда.

7.2.12. В целях создания нормальных условий труда работников осуществляет проверку по подготовке к началу учебного года и обеспечивает:

- уровень освещенности помещений;
- регулярную уборку групп и коридоров;
- функционирование всех мест общего пользования;
- функционирование и исправность всего уличного оборудования и спортивных снарядов.

7.2.13. Обеспечивает оптимальный режим и охрану учреждения; принимает меры по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

7.2.14. Назначает приказом по учреждению во всех площадках, подразделениях, помещениях ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда.

7.2.15. Обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений учреждения к работе в осенне-зимний период.

7.2.16. Выделяет финансирование на ежегодные профилактические медицинские осмотры в КВД.

7.3. Участие профсоюзной организации в мероприятиях по охране труда.

7.3.1. В соответствии со ст. 33 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ" от 17.07.1999 г. Профком через своих уполномоченных по охране труда участвует в организации общественного контроля условий и охраны труда, а именно:

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- инициирует приостановку работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- контролирует соблюдение законных прав и интересов работников в области охраны труда;

- определяет необходимость предоставления льгот и компенсаций по условиям труда.

7.3.2. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие условий и требований по охране труда. В то же время, в случае не достижения соглашения с работодателем, он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявить их влияние на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или специалистов за счет средств профсоюзной организации.

Профком предоставляет работодателю вместе с заключением независимой экспертизы предложения по охране труда. Если вопреки позиции работодателя заключение государственной экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на здоровье работников, работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на проведение данной экспертизы.

7.3.3. В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности, уполномоченный Профкома по охране труда вправе предъявить работодателю требование о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

#### 7.4. Совместные обязательства сторон КД.

7.4.1. Стороны КД обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь действующим законодательством и настоящим КД.

7.4.2. В учреждении работает постоянная совместная комиссия по охране труда. В состав комиссии входят представители работодателя и Профкома. Функции, задачи и организация ее работы определяются "Положением о комиссии по охране труда".

7.4.3. Совместная комиссия по охране труда в случае необходимости, но не реже одного раза в 5 лет, проводит соответствующую аттестацию рабочих мест по графику, разработанному специалистом по охране труда и согласованному с Профкомом.

В соответствии с действующим законодательством, по результатам аттестации и оценки рабочих мест работникам могут устанавливаться надбавки к окладу за работу:

- во вредных, опасных, неблагоприятных условиях (до 12%);

7.4.4. Стороны договорились два раза в учебном году проводить регулярный осмотр помещений учреждения службами АХЧ, отделом охраны труда, Профкомом.

7.4.5. Стороны КД совместно обеспечивают неукоснительное выполнение приказа о запрете курения в учреждении всеми работниками ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района.

## 8. Обеспечение прав деятельности Профсоюзной организации

8.1. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации работодатель предоставляет Профкому:

- средства связи (в том числе почтовую, телефонную, электронную почту) через службы учреждения в установленном порядке (ТК РФ ст. 377, 32 ТК).

8.2. Обязуется содействовать Профкому в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

8.3. Гарантирует Профкому по его запросу получение информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, в том числе информацию об использовании средств бюджета связанных с оплатой труда, решением социальных задач коллектива.

8. 5. В области прав Профкома на участие в подготовке локальных актов работодатель обязуется:

- предоставлять Профкому проекты локальных нормативных актов, затрагивающие трудовые интересы работников и требующие получения мотивированного мнения Профкома не позднее, чем за 14 дней до их принятия (гл. 58 ТК РФ, ТК РФ ст. 190,82, 374, 99, 195, 113, 154, 135, 136, 159, 180, 147,

193, 194, 196, 370-374). В течение этого срока Профком обязан рассмотреть проекты локальных актов и свое мнение письменно сообщить работодателю в установленном законом порядке. (ТК РФ гл. 58, ТС ст. 1.5.4);

8.6. Работодатель по ходатайству Профкома рассматривает в установленном порядке вопросы:

- присвоение почетных званий и наград ведомственными знаками отличия членом профсоюза.
- премирования активно работающих не освобожденных от основной работы членов Профкома за выполнение общественных мероприятий в интересах коллектива.

8.10. Стороны признают гарантии, установленные действующим законодательством, для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

- председателя профкома;
- уполномоченных по охране труда профсоюзной организации;

8.11. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы членов профсоюза в размере 1% от всех доходов по представлению Профкома через бухгалтерию учреждения и перечисляются на расчетный счет профсоюзной организации (ТК ст.377, ТС 10.2.5) бесплатно, не позднее 2-х дней после заработной платы.

8.12. Профком имеет право:

- при обращении работников в Профком осуществлять контроль над правильностью расчетов по заработной плате; отпускных, оплате б/л, пособий;
- вносить работодателю предложения по устранению нарушений трудового законодательства РФ и закона о профсоюзах, предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития учреждения, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разработанные Профкомом, и сообщать мотивированные ответы;
- защищать интересы работника в случае индивидуального трудового спора во всех инстанциях (комиссия по трудовым спорам, народный суд, суды общей юрисдикции).

## **9. Обязательства профсоюзной организации ГБДОУ детский сад №93 Выборгского района.**

9.1. Профком обязуется содействовать эффективному процессу функционирования ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района в рамках задач, определенных КД, Уставом учреждения и другими нормативными актами.

9.2. Учитывать требования соблюдения информационной и экономической безопасности учреждения и рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характеров. Данная информация не подлежит разглашению и передаче, посторонним лицам и организациям.

9.3. Защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора работодателем, в случае индивидуального трудового спора во всех инстанциях (комиссия по трудовым спорам, суды общей юрисдикции).

9.4. Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую консультацию, привлекая, в случае необходимости, юридическую службу профессиональных союзов.

9.5. Защищать права и интересы работников во всех сферах жизни учреждения, в том числе при необходимости вынося вопросы на рассмотрение педагогического совета ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района.

9.6. Защищать и отстаивать интересы работников в государственных органах и общественных организациях (самостоятельно и через Ассоциацию профсоюзных организаций) в вопросах работы, учебы, быта и обеспечения социальных и материальных гарантий.

9.7. Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации образовательного процесса, созданию необходимых условий для рационального использования рабочего времени.

9.8. Осуществлять различные виды материальной поддержки работников ГБДОУ детский сад № 93 Выборгского района в рамках ежегодно утверждаемой сметы (в соответствии с Уставом профсоюза); принимать меры по обеспечению работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских садах СПб.

9.9. Осуществлять участие в финансировании культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, проводить праздничные мероприятия для сотрудников и их детей в пределах финансовых возможностей профсоюза.

9.10. Осуществлять контроль:

- выполнения, соглашения по охране труда, обеспечивать функционирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда;
- своевременного и точного выполнения предусмотренных настоящим коллективным договором мероприятий, регулярно информировать работников учреждения о ходе его выполнения;
- выполнения планов ремонта учреждения.

9.11. Принимать участие в незамедлительном разрешении возникающих споров (конфликтов), содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные ситуации и т.д.

9.12. Давать ответы на запросы работников работодателю по выполнению коллективного договора в 2-х недельный срок в письменном виде.

9.13. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по организации отдыха, культурно-массовых и торжественных мероприятий, спортивно-оздоровительной, патриотической и информационной работы среди работников учреждения.

## **10. Участие работников в управлении учреждением**

10.1. Работодатель и Профком признают, что выполнение основных позиций планов работы учреждения, решение задач, стоящих перед работниками, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями,

10.2. Основные формы участия работников в управлении организацией определены ст. 53 ТК РФ:

- участие в работе совета учреждения;
- учет мнения Профкома в случаях предусмотренных ТК и КД;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- иные формы определенные ТК и иными ФЗ, локальными нормативными актами учреждения.

10.3. Работодатель и Профком договорились о совместном оформлении сайта и информационных стендов с материалами отражающими:

- основные направления деятельности учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- основные положения настоящего КД;
- законодательство в области образования и социальной сферы;
- информацию Министерства образования и науки РФ;
- информацию ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

## **11. Ответственность сторон коллективного договора**

11.1. Для выполнения настоящего Коллективного договора Работодатель и Профком совместно разрабатывают план мероприятий с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, несут равную ответственность за выполнение обязательств по его положениям в соответствии со ст. 26 и 27 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях", ст. 55 ТК РФ и ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании.

## **12. Разрешение конфликтов**

Работодатель и Профком пришли к взаимной договоренности о разрешении конфликтов по следующей процедуре:

12.1. Для рассмотрения возникающих индивидуальных трудовых конфликтов в учреждении работает комиссия по трудовым спорам (КТС). Компетенция КТС и порядок ее работы регулируется ТК РФ, положением о КТС ГБДОУ детский сад №93 Выборгского района.

12.2. До обращения в КТС работник должен самостоятельно или с привлечением профсоюза принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с заведующим. Если на этом уровне решение не принимается, трудовой спор передается на рассмотрение в КТС.

12.3. Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются заведующим и профсоюзным органом.

12.4. Коллективные трудовые споры в связи с невыполнением коллективного договора разрешаются в соответствии с Законом Р.Ф. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

12.5. Профком обязуется не вступать в коллективные трудовые споры с Работодателем в период действия коллективного договора при условии его выполнения.

## **13. Действие коллективного договора**

13.1. Работодатель и Профком обязуются:

- осуществить уведомительную регистрацию КД в течение 15 дней после его подписания в Комитете по труду и социальной защите населения Администрации Санкт-Петербурга;
- в течение трех недель со дня уведомительной регистрации КД размножить текст КД и совместно с Профкомом довести его до сведения коллектива;
- подготовить и издать приказ, регламентирующий выполнение основных положений КД.
- знакомить вновь поступающих работников с КД.

13.2. Профком обязуется провести регистрацию КД в Комитете по труду и социальной защите населения Администрации Санкт-Петербурга

13.3. Работодатель и Профком договорились:

- совместной комиссией осуществлять систематический контроль над ходом выполнения КД и подводить итоги не реже одного раза в год;
- ежегодно отчитываться перед коллективом о выполнении КД;
- вносить в течение срока действия КД изменения и дополнения, не ухудшающие положения КД, в порядке установленном ТК Р.Ф. для заключения КД.
- в случае невыполнения одной из сторон пунктов КД в течение недельного срока стороны должны прийти к обоюдному соглашению. Если возникающий

конфликт не урегулирован, составляется протокол разногласий, созывается профсоюзное собрание для принятия окончательного решения;

- если при изменении действующего законодательства в договоре какие-то статьи будут противоречить закону, то впредь до внесения изменений в КД будет действовать закон.

13.4. Срок действия Коллективного договора распространяется на период с 2013 по 2018 гг. и может быть продлен при отсутствии изменений условий Договора.

**Заведующий ГБДОУ детский сад № 93  
Выборгского района**

\_\_\_\_\_ **Л.А.Виноградова**

**Председатель ППО  
сотрудников ГБДОУ детский  
сад № 93 Выборгского района**

\_\_\_\_\_ **И.А.Тихомирова**