

Первичная профсоюзная организация
 Государственного бюджетного образовательного
 учреждения детского сада № 84 комбинированного
 вида Калининского района Санкт-Петербурга

Председатель И.А. Воронина



Государственное бюджетное образовательное
 учреждение детский сад № 84 комбинированного
 вида Калининского района Санкт-Петербурга

И.В. Барбанова

11.20.19



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией Государственного бюджетного
 дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84
 комбинированного вида Калининского района Санкт-
 Петербурга и первичной профсоюзной организацией
 Государственного бюджетного дошкольного образовательного
 учреждения детского сада № 84 комбинированного вида
 Калининского района Санкт-Петербурга

на 2019 – 2022 год

ПРИНЯТО

На общем собрании работников образовательного учреждения
 Протокол от 19.11.2019 № 03/2019

Комитет по труду и занятости
 населения Санкт-Петербурга
 " 15 " ноября 2019 г.
 рег. № 13888/19-КД
 Подпись _____

Санкт-Петербург 2019

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

-Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ “О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от 25 декабря 2014 г. № 1115н.

Цель Коллективного договора - определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя – руководителя дошкольного образовательного учреждения (далее – работодатель);

-работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;

- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30,*

31 ТК РФ).

1.5 Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения 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 воспитательно-образовательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к

дисциплинарной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и дополнении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основа развития коллектива.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его регистрации.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

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

Уставом ГБДОУ д/с № 84

Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. ст. 56, 189, 190 ТК РФ)

Коллективным договором ГБДОУ д/с № 84

Положением о системе оплаты труда работников ГБДОУ № 84

Приказом об охране жизни и здоровья детей ГБДОУ д/с № 84

Положением о защите персональных данных работников ГБДОУ детского сада № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга

(ст. ст. 86,87,88 ТК РФ)

Положение о защите персональных данных воспитанников, их родителей (законных представителей) ГБДОУ детского сада № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга

Положением о комиссии по урегулированию споров ГБДОУ д/с № 84

Графиком работы (режимом рабочего времени)

Правилами и инструкциями по охране труда (ст.212 ТК РФ)

Вводным инструктажем

Приказом о приеме на работу,

Трудовым договором (второй экземпляр трудового договора получен мною на руки)

Должностной инструкцией (второй экземпляр должностной инструкции получен мною на руки)

Распоряжением 2524-р Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.10.2013

«Об утверждении Методических рекомендаций «О порядке привлечения и использования средств физических и (или) юридических лиц и мерах по предупреждению незаконного сбора средств с родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников государственных организаций Санкт-Петербурга»»

Положением о комиссии по противодействию коррупции в ГБДОУ детский сад № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга

Кодексом этики и служебного поведения сотрудников ГБДОУ детского сада № 84 Калининского района Санкт-Петербурга

Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ № 84

Положением о порядке предоставления мер социальной поддержки педагогическим и медицинским работникам ГБДОУ № 84

Результатами специальной оценки условий труда в ГБДОУ № 84

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4. Трудовой договор заключается в двух экземплярах (ст. 67. ТК РФ).

2.5. Приказ о назначении на должность издается на основании трудового договора с работником.

2.6. Работник может быть принят на испытательный срок. (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Работодатель производит запись в трудовую книжку в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития № 69 от 10.10.2003, Списком должностей и учреждений, утвержденных постановлением Правительства РФ № 781 от 29.10.2002 и Квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минтруда РФ № 37 от 21.08.1998 в редакции от 14.03.2011. Своевременно вносит запись о награждениях (ст. 191 ТК РФ), присвоении квалификационной категории по итогам аттестации.

2.8. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном (ст. 72-73 ТК РФ).

2.9. Изменение существенных условий труда производит в порядке предусмотренном (ст. 74 ТК РФ).

2.10. Работодатель ставит в известность председателя первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.11. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Расторжение трудового договора, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ).

2.13. Работодатель признает, что преимущественным правом при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- матери, имеющие детей до 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);
- имеющие ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст.261 ТК РФ);
- лица, воспитывающие детей без матери до 14 лет (ст.261 ТК РФ).

2.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения при наличии справки с Биржи труда (ст. 178. ТК РФ).

2.15 С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения.

2.16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.17. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.

2.18. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. (ст. 196 ТК РФ).

2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном (главой 26 ТК РФ), в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

Председатель первичной профсоюзной организации:

2.20. Председатель первичной профсоюзной организации рассматривает и подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании (п.п. 2,3,5,6 ст. 81 ТК РФ).

2.21. Увольнение работника (члена) профсоюза должно быть согласовано с председателем первичной профсоюзной организации. (ст. 374-377 ТК РФ).

2.22. Председатель первичной профсоюзной организации контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевод и увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

III. Оплата и нормирование труда**Стороны договорились, что:**

3.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 текущего месяца. (ст.129 ТК РФ)

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- в соответствии с Положением «О материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга» по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к коллективному договору.

3.3. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа (Профессиональный стандарт, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н);
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.4. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в

ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.6. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие.

3.7. Работодатель устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления, заключения дополнительного соглашения. Уведомляет работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам.

3.8. Работодатель проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменений в условиях оплаты труда.

3.9. Работодатель 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.

3.10. Работодатель выплачивает работнику заработную плату путем её перевода на личный банковский счет (зарплатная карта) работника в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы. При расчете денежных средств за очередной отпуск включает средний дневной заработок и все виды выплат и доплат пропорционально отработанному времени.

3.11 Работодатель производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

3.12. Работодатель производит дополнительную оплату работником при совмещении профессий или должностей временно отсутствующего работником или вакансии.

3.13. Работодатель организывает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

3.14. Работодатель производит доплаты работникам в соответствии с положением «О материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга».

3.15 Работодатель уведомляет работников персонально в письменной форме не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда, а также об изменениях условий труда (ст. 74 ТК РФ)

Председатель первичной профсоюзной организации:

3.16. Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе тарифино-квалификационных комиссий.

3.17. В соответствии со (ст. 370 ТК РФ) Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих норм трудового права;
 - своевременным изменением тарификации педагогических работников;
 - установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
 - правильностью распределения бюджетных средств для оплаты труда;
- Правильностью выплат компенсации за книгоиздательскую продукцию.

IV. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились, что:

4.1. Работодатель устанавливает режим работы образовательного учреждения в соответствии с Уставом ГБДОУ №84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга, Правилами внутреннего трудового распорядка: 12-ти часовой режим работы учреждения с 7.00 до 19.00 при пятидневной рабочей недели; выходные дни – суббота, воскресенье и праздничные дни, установленные законодательством РФ.

4.2. Работодатель осуществляет подбор, прием на работу и расстановку работников образовательного учреждения, устанавливает график работы сотрудников под личную подпись.

4.3. Работодатель определяет график работы и занятости работников в период отсутствия дошкольников (летний период), но не выше объема ежедневной нормы часов.

4.4. Работодатель составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Председателя первичной профсоюзной организации не позднее 15 декабря текущего года, знакомит с ним работников под личную подпись, издает приказ, предупреждает работников об очередном отпуске за 2 недели до его начала.

4.5. Работодатель предоставляет длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст.335 ТК РФ)

4.6. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ (ст. 116 ТК РФ), ФЗ № 55 от 02.04.2014, Постановление правительства РФ № 101 при наличии финансирования:

-медицинская сестра – 14 календарных дней;

4.7. Работодатель предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время по соглашению с администрацией (ст. 128 ТК РФ).

4.8. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (при предоставлении подтверждающих документов):

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

4.9. В случае запланированного отсутствия работник обязан заранее в письменном виде поставить в известность администрацию.

4.10. Категорически запрещается самостоятельно меняться сменами, работать за отсутствующего работника без письменного согласования с работодателем.

4.11. Работодатель предоставляет преимущественное право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 12 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работнику, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам;
- работникам, совмещающим работу с обучением;
- женщинам, имеющим детей – инвалидов;
- инвалидам,
- работнику, которого отозвали из отпуска с его согласия, в отношении неиспользованной части отпуска.
- работнику – почетный донор

4.12. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

Председатель первичной профсоюзной организации:

4.13. Председатель первичной профсоюзной организации дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников .

4.14. Председатель первичной профсоюзной организации организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

4.15. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

V. Охрана труда и здоровья работников.

Стороны договорились, что:

5.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

5.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работников ОУ.

5.3. Заключает Соглашение по охране труда с последующим составлением акта.

5.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

5.5. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

5.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

5.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в ОУ с работниками и с обучающимися, ведет их учет в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации с участием представителей Профсоюза.

- В целях предотвращения травматизма регулярно обеспечивает проведение испытаний инвентаря в спортивном зале, на площадках ОУ, а так же стремянок и лестниц с записью в журнале результатов испытаний спортивного инвентаря и оборудования.

- Контролирует наличие групповых и дополнительных помещениях аптечки первой помощи для воспитанников.

5.8. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.

5.9. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время.

5.10. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

5.11. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождает от основной работы на время прохождения обучения, устанавливает им доплаты и надбавки из фонда доплат и надбавок ОУ.

Председатель первичной профсоюзной организации:

5.12. Председатель первичной профсоюзной организации заключает от имени трудового коллектива соглашение по ОТ на календарный год.

5.13. Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.

5.14. Председатель первичной профсоюзной организации участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний (ст. 230 ТК РФ).

5.15. Председатель первичной профсоюзной организации участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

5.16. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Стороны договорились, что:

6.1. Работодатель оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых вопросов:

-при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ)

-при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ)

-при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ)

-по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ)

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл 19 ТК РФ)

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации:

7.3. Профсоюз изучает социально-бытовые условия работников. Оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.

7.4. Профсоюз создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.5. Профсоюз проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников и их детей (членов профсоюза).

7.6. Профсоюз участвует в работе по социальному страхованию. Решает проблемы санаторного лечения и отдыха работников и их детей.

7.7. Профсоюз оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета по заявлению работника.

7.8. Профсоюз оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членов Профсоюза.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Администрация:

- 8.1. Работодатель 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».
- 8.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза при:
- составлении правил внутреннего трудового распорядка;
 - согласовании режима работы всех категорий работников.
- 8.3. Работодатель освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.
- 8.4. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 8.5. Работодатель устанавливает доплату председателю профсоюзного комитета в соответствии с положением «О материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга».
- 8.6. Работодатель сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно при наличии письменного заявления работника.
- 8.7. Работодатель при возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.
- 8.8. Увольнение членов профсоюза допускается с предварительного согласования с выборным профсоюзным органом.

IX. Вступление в силу, контроль, ответственность сторон.

- 9.1. Срок действия договора три года с последующим заключением на новый срок.
- 9.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 9.3. 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.
- 9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
- 9.5. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.
- 9.6. 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.
- 9.7. Решение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.
- 9.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.
- 9.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслуживается сторонами на общем собрании трудового коллектива по мере необходимости.
- 9.11. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

9.12. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения при регистрации коллективного договора.

9.13. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

9.14. К коллективному договору прикладываются:

- Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга;