АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 77 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТО

Представитель общего собрания
работников образовательного учреждения
_____ Е.В. Чуприс
от 07.11. 2016 г

УТВЕРЖДЕНО
заведующий ГБДОУ детский сад № 77
_____ Н.Г. Петрова

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения детский сад № 77 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга на 2016-2019 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"12" декабря 2016 г.
рег. № 12038/16-КД

г. Санкт-Петербург

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	5
3.	Права и обязанности работодателя	6
4.	Права и обязанности работников	7
5.	Режим труда и отдыха	7
6.	Оплата труда	9
7.	Охрана труда и техника безопасности	10
8.	Социальные гарантии	11
9.	Профессиональная подготовка и повышение квалификации	11
10.	Разрешение трудовых споров и конфликтов	11
11.	Заключительные положения	12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-экономические и трудовые отношения в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 77 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – образовательное учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Реквизиты образовательного учреждения:

— Юридический адрес: 197372, Санкт-Петербург, Богатырский пр., д. 57/2, литер А.

— Место нахождения образовательного учреждения:

Санкт - Петербург, Богатырский проспект, дом 57, корпус 2, литера А;

Санкт – Петербург, Богатырский проспект, дом 60, корпус 5, литера А;

Санкт – Петербург, улица Оптиков, дом 49, корпус 3, литера А.

— Организационно-правовая форма – государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

— Основные виды деятельности – образование дошкольное

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

— Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке заведующего государственным бюджетным образовательным дошкольным учреждением детский сад № 77 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга Петровой Н.Г.

— Работники государственного бюджетного образовательного дошкольного учреждения детский сад № 77 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга, в лице представителя общего собрания работников образовательного учреждения Чуприс Е.В.

Данный коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года с момента подписания, продолжит действие и при изменении подписавших его лиц.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан на основании и в соответствии с положениями

— Конституции Российской Федерации,

— Трудового Кодекса Российской Федерации,

— Федерального Закона Российской Федерации №273-ФЗ «Об образовании»,

— Устава образовательного учреждения,

— Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера по образовательному учреждению,

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению, предоставлению работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениям.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.6. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками образовательного учреждения, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.7. При изменении законодательства РФ условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законов РФ, считаются недействительными.

1.8. Во исполнение настоящего Договора в образовательном учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с

представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.9. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.10. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.11. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем переговоров и выработки взаимоприемлемых решений. Стороны признают переговоры, как единственно возможный путь в оптимальном решении вопросов, связанных с повышением уровня экономического развития образовательного учреждения и благополучия его работников.

1.14. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива – Общее собрание работников образовательного учреждения.

1.15. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.17. Стороны договорились, что в соответствии со ст.44 ТК РФ, изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников образовательной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.18. При смене учредителя учебного заведения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий; что фиксируется в отдельном соглашении; принятым в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органах по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются с заключением письменного трудового договора. Трудовой договор может быть заключен с работником:

- на неопределённый срок;

-на определённый срок, не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

2.3. На основании трудового договора Работодатель в течение трех рабочих дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним под роспись Работника.

2.4. При приеме на работу (до подписания Трудового договора), Работодатель обязуется ознакомить под роспись с Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, положением о порядке установления выплат стимулирующего характера по образовательному учреждению, Приказом по охране труда, Правилами техники безопасности, требованиями СанПиН, и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения каждого вновь принимаемого на работу, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о

риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.5. При заключении трудового договора Работник представляет Работодателю документы в соответствии с требованиями ст. 65 ТК РФ и Положения о приеме на работу в образовательное учреждение.

2.6. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускается включение условий, ухудшающих положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.7. При приеме на работу работнику устанавливается испытательный срок не более трех месяцев, за исключением случаев перечисленных в ст.70 ТК РФ. Продолжительность испытательного срока фиксируется в трудовом договоре.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.9. Перевод работников на другую работу осуществляется в соответствии с положениями статей 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

2.10. Работодатель, в соответствии со ст.74 ТК РФ, вправе изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, только в случаях, когда в связи с изменением организационных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.11. В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в ст.179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

— предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
— проработавшие в организации свыше 15 лет;
— беременные женщины;
— одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
— одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14лет;
— родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

—награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

—педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренных действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

2.12. Оформление трудовых отношений с работником – внешним совместителем производится в соответствии со статьями 282-288 ТК РФ.

2.13. В случае оформление по соглашению сторон внутреннего совместительства работника или расширения зоны обслуживания, то помимо основного трудового договора с работником оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.14. Оформление, изменение, прекращение трудовых отношений производится на основании личного заявления работника, которое регистрируется в журнале регистрации заявлений сотрудников, либо в журнале входящей корреспонденции.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель обязан обеспечить:

—соблюдение законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации,

—заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

—безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

—разработку плана социально-экономического развития учебного заведения,

—информирование трудового коллектива о перспективах развития образовательного учреждения, его финансовом положении, о бюджете образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств, изменениях штатного расписания, возможных сокращениях и по другим вопросам.

3.2. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом в образовательном учреждении.

3.3. Работодатель принимает работников на работу, устанавливает дополнительные льготы и гарантии работникам, устанавливает общие правила и требования по режиму работы, разрабатывает должностные инструкции.

3.4. Работодатель устанавливает систему оплаты труда, определяет размер стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством, принимать меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением.

3.6. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников образовательного учреждения, применять необходимые меры для их улучшения.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с работниками образовательного учреждения, возникающие вопросы, связанные с трудовыми отношениями, в соответствии с действующим законодательством и Уставом образовательного учреждения.

3.8. Работодатель по предложению представительного органа работников – совета образовательного учреждения, избранного на общем собрании образовательного учреждения, приступает к разработке коллективного договора в течение десяти дней со дня получения предложения о его изменении и разрабатывает его в сроки, установленные действующим законодательством. В случае отсутствия предложения представителей работников о заключении нового коллективного договора, действующий коллективный договор продлевается на три года.

3.9. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам помещения для проведения общих собраний трудового коллектива.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Интересы работников представляет совет образовательного учреждения, уполномоченный Общим собранием образовательного учреждения. Совет образовательного учреждения выступает инициатором заключения коллективного договора, представляет интересы работников во всех переговорах с работодателем, защищает законные интересы работников образовательного учреждения, оказывает правовую помощь работникам в защите их трудовых интересов.

4.2. Работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; повышать свой профессиональный уровень; укреплять свое здоровье; поддерживать имидж образовательного учреждения; соблюдать педагогическую этику.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом специфики работы.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Рабочая неделя для всех работников, кроме совместителей, состоит из 5 рабочих дней, выходные дни - суббота, воскресенье.

5.3. Начало работы:

5.3.1. воспитателей общеразвивающих групп:

Первая смена с 7:00

Вторая смена с 11:48

5.3.2. воспитатели групп с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии:

Первая смена с 8:00

Вторая смена с 13:00

5.3.3. учителя- логопеды:

Первая смена с 9:00 до 13:00

Вторая смена с 15:00 до 19:00

5.3.4. административная группа лиц и иные педагогические работники:

В соответствии с установленными графиками и режимом работы

5.3.5. специалисты, служащие и рабочие:

В соответствии с установленными графиками и режимом работы

5.4. Стороны согласны, что специфика работы требует установление режима проведения:

— общих собраний трудового коллектива, педагогических советов во внерабочее время в соответствии с графиком, составленным старшим воспитателем с учетом сменности и утвержденным заведующей образовательного учреждения;

— родительских собраний с 17:30 до 19:00 в соответствии с годовым графиком;

— культмассовых мероприятий с воспитанниками – в соответствии с режимом групп и годовым планом.

5.5. Неполная педагогическая нагрузка устанавливается только с согласия работников.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

5.7. При совмещении профессий (должностей) и расширения зон обслуживания

продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

5.8. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников: заведующая образовательным учреждением, заместитель заведующей по административно-хозяйственной части.

5.9. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни запрещено, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

5.10. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня не менее 30 минут, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

5.11. Всем работникам предоставляются выходные дни – суббота и воскресенье.

5.12. Нерабочими праздничными днями являются общероссийские праздничные дни. Связанные с ними переносы выходных и оплата труда осуществляется согласно ст. 112 ТК РФ и нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации.

5.13. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.14. В соответствии со статьями 114, 115, 334 ТК РФ работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим и медицинским работникам 42 календарных дня, педагогическим работникам коррекционных групп - 56 календарных дней.

5.15. Подсчет продолжительности отпускного периода и порядок его предоставления производится в соответствии со статьями 120-122 ТК РФ на основании утвержденного образовательным учреждением графика отпусков. График отпусков на следующий год утверждается заведующей образовательного учреждения в срок до 15 декабря текущего года.

5.16. Работникам образовательного учреждения предоставляются неоплачиваемые дополнительные отпуска в соответствии со статьями 128, 173, 174 ТК РФ.

5.17. Работникам образовательного учреждения предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со ст.173, 173.1 ТК РФ.

5.18. При согласовании с работодателем педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года.

5.19. Работодатель имеет право продлить ежегодный оплачиваемый отпуск от трех календарных дней работникам, имеющим ненормированный рабочий день, при условии, если в течение года продолжительность их рабочего времени в течение дня часто превышала 8 часов.

5.20. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

5.21. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также в соответствии со штатным расписанием и Положением по оплате труда работников.

6.2. Размер заработной платы определяется штатным расписанием и оговаривается с работником в трудовом договоре.

6.3. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено действующим законодательством РФ.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам образовательного учреждения два раза в месяц (не реже чем каждые полмесяца) в соответствии со ст. 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется посредством перечисления денежных

средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению работника. Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.

6.6. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.7. В случаях, если работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

6.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.9. Премиальная система образовательного учреждения разрабатывается работодателем совместно с комиссией по доплатам и надбавкам и отражена в Положении ГБДОУ «О порядке установления выплат стимулирующего характера».

6.10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

а) обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний.

б) своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников учреждения в соответствии с законодательством;

в) проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет;

г) своевременно проводить паспортизацию условий труда;

д) своевременно рассматривать несчастные случаи на производстве;

е) осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

ж) выделять на фонд охраны труда учреждения средства из бюджетного и внебюджетного финансирования для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии со ст. 226 ТК РФ;

з) предоставлять работнику компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Соглашением по охране труда, локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме.

7.2. Работодатель определяет функциональные обязанности руководителя и должностных лиц по вопросам охраны труда.

7.3. Работодатель производит работнику выплату компенсации при несчастном случае на производстве по вине образовательного учреждения в размере 100% из фонда материального поощрения.

7.4. Работодатель имеет право, в соответствии со ст.76 ТК РФ, отстранить от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда.

7.5. Работники обязуются:

—соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте;

—правильно применять средства индивидуальной и коллективной зашиты; соблюдать трудовую технологическую дисциплину;

—немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

—проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

—проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры(обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.6. Каждый работник имеет право на охрану труда в том числе:

а) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

б) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

в) на получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

г) на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

д) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

8.2 Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.3 Работодатель вправе оказывать единовременную материальную помощь в случае:

- смерти близких родственников;
- юбилея;
- других случаев по усмотрению работодателя.

8.4 В образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- почетная грамота ГБДОУ № 77;
- премирование работников за успехи в труде;
- памятный подарок.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. В целях эффективности работы образовательного учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защиты, Работодатель с учетом мнения представительного органа работников, обеспечивает условия для повышения квалификации сотрудников в соответствии с аттестационными требованиями.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ

10.1. В соответствии с п.3.22 Устава образовательного учреждения вопросы по урегулированию разногласий в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, решаются Комиссией образовательного учреждения по урегулированию споров.

10.2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии со статьями 398-418 ТК РФ и в соответствии с действующим законодательством РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников образовательного учреждения в 10-дневной срок с момента его подписания.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в районный отдел по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется советом образовательного учреждения, состав которого формируется сторонами на равноправной основе и утверждается на общем собрании работников.

11.4. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.5. При реорганизации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене учредителя образовательного учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

11.6. При ликвидации образовательного учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

11.7. Внесение дополнений и изменений в настоящий коллективный договор производится в соответствии с положениями главы 7 ТК РФ.

11.8. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет работодатель и вышестоящие организации.

11.9. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период действия договора, за исключением чрезвычайных ситуаций.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
11 (одиннадцать)
листов
Заведующий
Н.Г. Петрова

ГБДОУ детский сад № 77 Приморского района Санкт-Петербурга, Петрова Наталья Геннадьевна, Заведующий
01.10.2021 00:22 (MSK), Сертификат № 01D92565000EACD693406665D01E2F0DC9