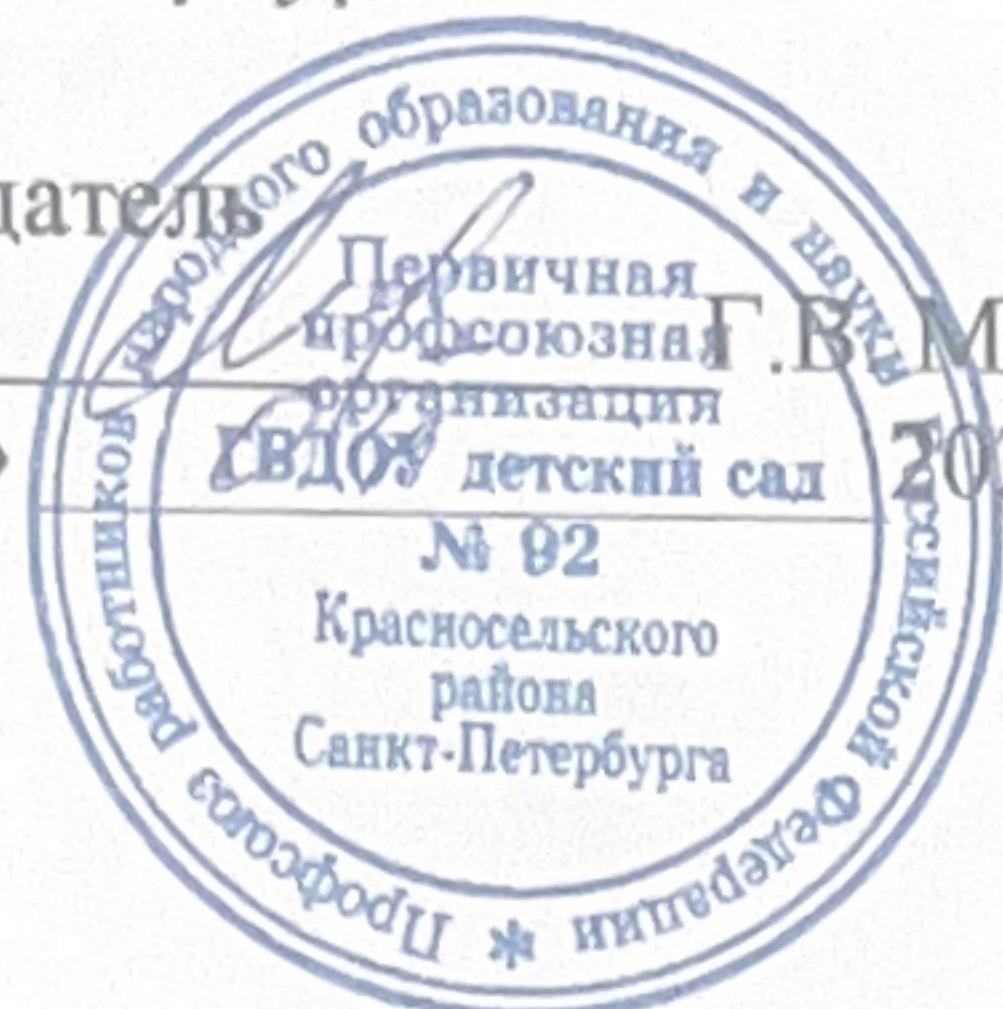


Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада № 92 Красносельского района
Санкт-Петербурга

Председатель Г.В. Мишурина
« 01 » 2026 г.



Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский
сад № 92 Красносельского района
Санкт-Петербурга

Заведующий Е.С. Устинова
« 01 » 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Государственным бюджетным дошкольным
образовательным учреждением детским садом № 92
Красносельского района Санкт-Петербурга
и работниками Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 92
Красносельского района Санкт-Петербурга
на 2026 – 2029 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 08 " апреля 2026 г.

рег. № 17557/26-КД

Подпись [Signature]

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербург, *именуемое далее работодатель в лице заведующего Е.С. Устиновой, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники* Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга, *именуемые далее работники*, представленные первичной профсоюзной организацией ГБДОУ детский сад № 92 Красносельского района Санкт-Петербург, *именуемый далее Профсоюз*, в лице председателя Мишуриной Г.В. действующего на основании Общего положения о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, совместно именуемые далее Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем, работниками и Профсоюзом.

1.3. Стороны признают, что развитие работодателя и благополучие работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.

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

1.5 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе – совместителей) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 92 Красносельского района Санкт-Петербурга (Далее - Образовательное учреждение).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателями до сведения работников в течении 7(семи) дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Работодатель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения или расторжения трудового договора с заведующим образовательного учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Настоящий договор заключен на три года, вступает в силу с его подписания и действует до заключения нового договора (ст. 43 ТК РФ)

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с общим собранием работников образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Другие локальные нормативные акты;
- Стороны определяют следующие формы участия работников образовательного учреждения в управлении образовательным учреждением (ст. 53 ТК РФ);
- Учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесения предложений по её совершенствованию;
- Обсуждение с представительным органом работников планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Принятие локальных нормативных актов.

Работодатель:

1.17. Направляет в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга для уведомительной регистрации.

1.18. Доводит текст Коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомит с ним всех вновь принятых на работу работников.

1.19. Признает представителя трудового коллектива в лице председателя профсоюзного комитета полномочным представителем коллектива работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора. Осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации вправе на участие в управлении образовательным учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 389 ТК РФ.

Профсоюз:

1.20. Обеспечивает контроль за:

- Соблюдением трудового законодательства Образовательного учреждения при принятии проектов локальных актов по социально-экономическим вопросам;
- Соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных локальных актов.

1.21. Информировать и вносить предложения по результатам контроля социально-трудовых и связанных с ними экономических и социальных вопросов Образовательного учреждения.

1.22. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работников, являющихся членами Профсоюза.

1.23. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель:

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

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

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.3. Производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.1.4. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.1.5. Перевод, изменение существенных условий труда работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза.

2.1.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.).

2.1.7. Изменение существенных условий трудового договора в течении учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от роли сторон.

2.1.8. О введении изменения существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 73, 162 ТК РФ.

2.1.9. Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия

2.1.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77 ТК РФ.

2.1.11. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в образовательном учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 86-90 ТК РФ).

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Представляет Работодателю мотивированное мнение при расторжении с Работниками трудовых договоров.

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

2.2.3. Контролирует соблюдения Работодателем трудового законодательства.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Работодатель:

3.1.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.2. Работодатель определяет необходимость педагогическим работникам в повышении квалификации не реже одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

3.1.3. Работодатель согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.1.4. Работодатель обязуется: в случае высвобождения работников в одновременные создания рабочих мест осуществлять опережающие обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.1.5. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ

3.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях). Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств экономии и т.д.

3.1.8. Предоставлять аттестационной комиссии полученные работниками квалификационные категории.

3.1.9. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц указанных трудовым законодательством, в том числе обладают:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в образовательных учреждениях свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.

3.1.10. Проводит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками.

3.2.2. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Выплачивает работнику заработную плату за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 12-ое и 27-ое числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

4.1.4. Обеспечивает контроль над своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.1.5. Производит дополнительную оплату работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника. Доплаты производятся в соответствии с Положением о системе оплаты труда, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

4.1.6. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.1.7. Совместно с Профсоюзом выдвигает кандидатуры работников на поощрительные выплаты по результатам труда.

4.1.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- Оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с системой оплаты труда;

- Выплат компенсационного характера, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников;

- Выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников;

4.1.9. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- При получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- При присвоении почетного звания со дня присвоения;

- При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о задаче диплома.

4.1.10. При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории оплата труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном 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.

4.1.11. Работодатель обязуется:

- Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, предусмотренный ст.234 ТК РФ;
- Возместить ущерб, причиненный имуществу работника, предусмотренный ст.235 ТК РФ;
- Нести материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ);
- Возместить моральный вред, причиненный работнику (ст.237 ТК РФ);
- Нести ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- своевременной выплатой заработной платы;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

4.2.2. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно ст.82 ТК РФ. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемых варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п.2,3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

5.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при проявлении вакансий.

VI. РАБОЧИЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

6.1.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного обслуживающего Образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю.

6.1.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (Неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Перечень лиц, порядок и срок установления, а также оплата труда на условиях неполного рабочего времени производится в соответствии со ст.93 и ст.101 ТК РФ.

6.1.5. В Образовательном учреждении могут применяться гибкие режимы работы:

- С работниками могут быть заключены трудовые договора о дистанционной работе (глава 49.1 ТК РФ);

- Работники могут быть переведены на удаленную работу.

6.1.6. Работодателем составляется и утверждается график работы работником. В графике предусматривается время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

6.1.7. Работа в ночное время допускается в исключительных случаях. Привлечение к работе в ночное время, а также ее оплата производится в соответствии со ст. 96, 149, 154, 259, 264 и 268 Трудового кодекса РФ.

6.1.8. Привлечение к сверхурочным работам, а также их оплата производится в порядке, предусмотренном ст. 97, 99, 149, 152, 259, 264 и 268 Трудового кодекса РФ.

6.1.9. Привлечение к работе в нерабочие праздничные и выходные дни, их оплата либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха производится в порядке, предусмотренном ст. 112, 113, 149, 153, 259, 264 и 268 Трудового кодекса РФ.

6.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

6.2.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.2.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборочного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.2.3. Работникам устанавливается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска на основании статьи 115 ТК РФ, а продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.2.4. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем;

- Перечень должностей работников, для которых устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель заведующего по управлению персоналом – 3 календарных дня;

- заведующий хозяйством – 3 календарных дня;

– Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными условиями труда;

– Дополнительный оплачиваемый день отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

6.2.5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

6.2.6. Предоставление отпусков осуществляется по графику отпусков, являющемуся обязательным для Работников и Работодателя, а также на основании письменных заявлений Работников.

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

6.2.8. Перенесение отпуска и отзыв из отпуска допускаются в исключительных случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом РФ.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков, а также о графиках занятости работников в летний период.

6.3.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

6.3.3. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст. 219 ТК РФ.

7.1.2. Провести в учреждении специальную оценку условий в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

7.1.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смыкающих и обезвреживающих средств на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.

7.1.9. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.1.10. Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и их утверждение.

7.1.11. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.

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

7.1.13. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.

7.1.14. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка. Для возмещения понесенных расходов на медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование работнику необходимо написать заявление на имя Работодателя о возмещении расходов и приложить квитанцию, подтверждающую оплату услуг.

7.1.15. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.

7.1.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении.

7.2. Профсоюз:

7.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

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

VIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Для решения трудовых споров создается и привлекается комиссия по трудовым спорам в образовательном учреждении и действующая в соответствии с законодательством. Состав комиссии выбирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

8.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель:

9.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства о профсоюз

9.1.2. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при издании локальных нормативных актов.

9.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

9.1.4. Предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.5. Производит удержание и бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.

9.1.6. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими профсоюзных обязанностей.

9.1.7. Предоставляет бесплатное электрифицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при наличии не менее 30 работников в образовательной организации.

X. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с момента подписания сторонами.

10.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение к настоящему коллективному договору.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон (ст.44 ТК). При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

10.4. При необходимости внесения изменений в приложения коллективного договора обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников образовательного учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием

причин, вызвавших изменения или дополнения. Об этом уведомляются все работники учреждения.

10.5. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и в соответствии со ст. 372 ТК.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном Законодательством согласно ст.55 ТК РФ.

10.7. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников образовательного учреждения в конце календарного года.

10.8. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

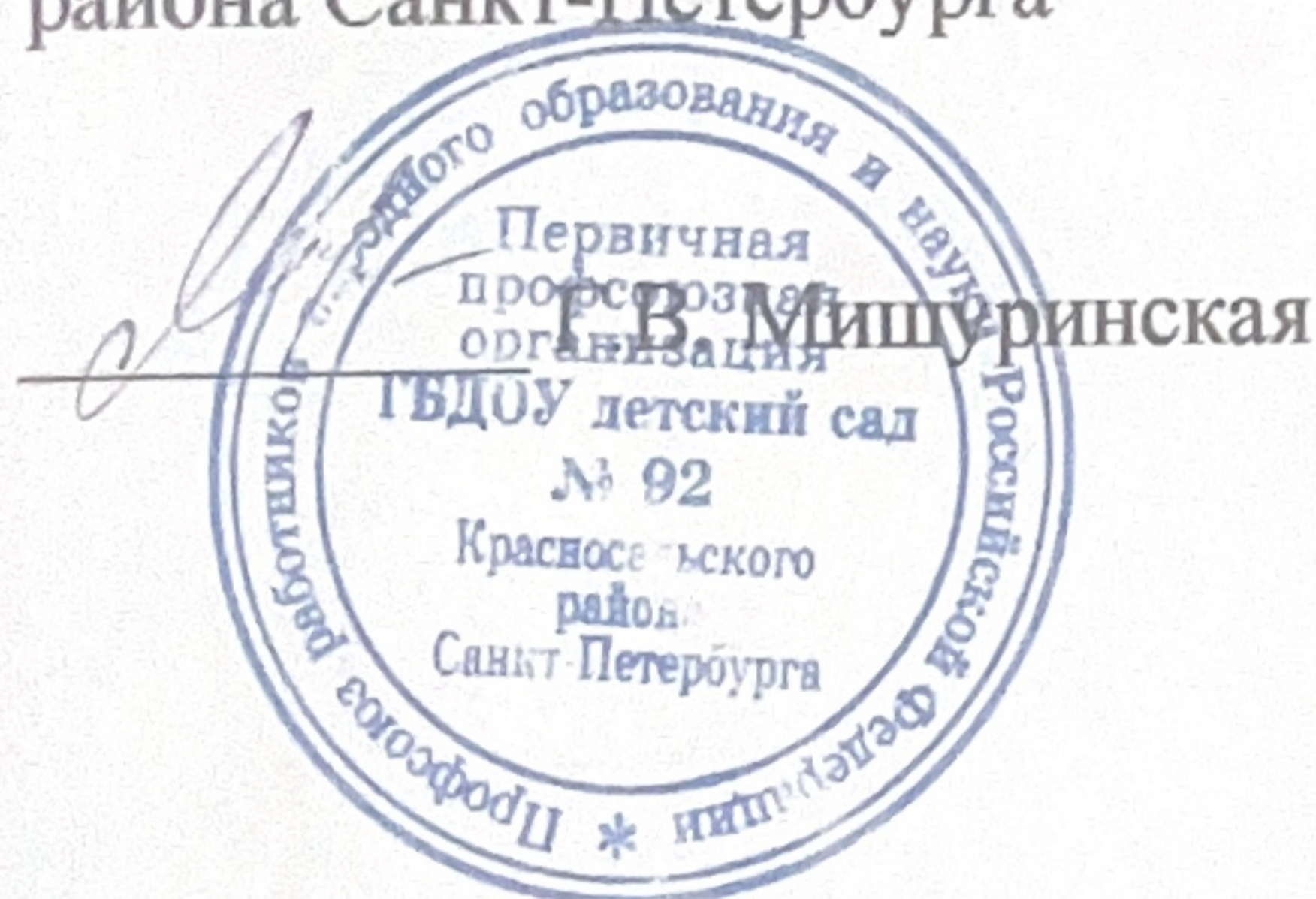
10.9. Приложение к коллективному договору является его составной частью.

10.10. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр, хранится у работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий передается в Комитет по труду и занятости населения при уведомительной регистрации коллективного договора.

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работников:
ГБДОУ детского сада № 92 Красносельского
района Санкт-Петербурга

Представитель работодателя:
Заведующий ГБДОУ детским садом № 92
Красносельского района Санкт-Петербурга



Е.С. Устинова

