



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 126 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 126 ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА)

194354, Санкт-Петербург, Луначарского пр., д. 19, корп. 2, литера А,
ОКПО 53225638; ОГРН 1027801582445; ИНН/КПП 7802140492/780201001

ПРИНЯТО

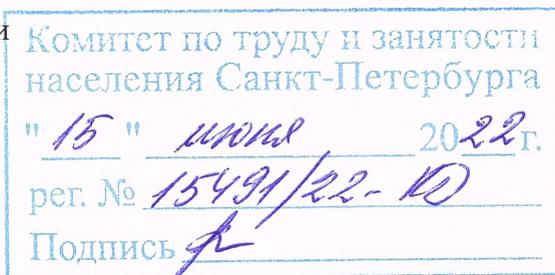
Решением общего собрания работников
ГБДОУ детский сад № 126
Выборгского района Санкт-Петербурга
Протокол от 01.10.2021 № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
ГБДОУ детский сад № 126
Выборгского района Санкт-Петербурга
от 01.10.2021 № 74

УЧТЕНО

мнение первичной профсоюзной
организации профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации
Протокол от 01.10.2021 № 4



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением
детский сад № 126 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербург
и первичной профсоюзной организацией профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации

Заведующий ГБДОУ детский сад № 126
Выборгского района Санкт-Петербурга



[Signature]

И.Е. Писаренко
« 01 » *10* 20*21* г.

Председатель первичной профсоюзной
организации профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



[Signature]
Н.А. Голубятникова
« 01 » *10* 20*21* г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 126 комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга (ГБДОУ детский сад № 126 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ), именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего Писаренко Ирины Евгеньевны и работники ГБДОУ, представленные первичной профсоюзной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – первичная профсоюзная организация), именуемой далее «Представитель работников», в лице его председателя Голубятниковой Надежды Александровны, вместе именуемые в дальнейшем «Стороны».

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в ГБДОУ.

1.3. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников ГБДОУ.

1.5. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- профессиональными стандартами;
- Уставом ГБДОУ.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками ГБДОУ, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.7. Во исполнение Договора в ГБДОУ могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Целью Договора являются:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБДОУ;
- поиск новых путей совместного решения вопросов, влияющих на эффективное управление ГБДОУ;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- установление льгот и преимуществ для работников и их условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, соглашениями с учётом финансово-экономического положения работодателя (статья 41 ТК РФ).

1.9. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно.

1.10. Стороны Договора признают переговоры как единственно возможный путь в решении вопросов, связанных с повышением эффективного управления ГБДОУ и благополучия его работников.

1.11. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников ГБДОУ в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.12. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ГБДОУ оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в ГБДОУ по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ.

2.3. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.4. Прием на работу педагогических работников производится с учетом требований, предусмотренных статьей 331 ТК РФ.

2.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании.

2.7. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат организации, более пяти лет.

2.8. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом ГБДОУ;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ;
- Должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- Положением о системе оплаты труда в ГБДОУ;
- Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ;
- Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера за эффективность и качество деятельности педагогических работников ГБДОУ;
- Положение об установлении денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогическим работникам ГБДОУ;
- Приказами по охране труда и о соблюдении правил техники безопасности в ГБДОУ;
- Приказом об ответственности сотрудников ГБДОУ за охрану жизни и здоровья воспитанников;
- Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН);
- иными локальными актами.

2.9. Работодатель обязан знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами ГБДОУ, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.10. При заключении трудового договора Работодателю предоставляются документы в соответствии со статьями 65, 331 ТК РФ. Копии документов хранятся в личном деле работника.

2.11. Работник, по своей инициативе, также вправе предоставить:

- документы, подтверждающие (свидетельствующие) наличие наград (правительственных, ведомственных) и званий, при наличии которых устанавливаются персональные надбавки;
- свидетельства о рождении детей до 18 лет (студентов дневного обучения – до 24 лет и справку с места учебы) с целью оформления стандартных вычетов (статья 218 НК РФ);
- документы, дающих право на льготное исчисление налога на доходы физических лиц (статья 218 НК РФ).

2.12. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии со статьей 73 ТК РФ.

2.13. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72, 74 ТК РФ.

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.15. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.16. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

2.17. Оформление трудовых отношений с работником, выполняющим работу по совместительству (внешнему или внутреннему) производится в соответствии со статьями 283-288 ТК РФ.

2.18. Предоставление работы по совмещению должностей и расширению зоны обслуживания, производится в порядке, установленном ТК РФ по обоюдному согласию сторон на основании личного заявления работника и в соответствии с должностной или рабочей инструкцией (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

2.19. Оформление трудовых отношений, изменений в трудовых отношениях или прекращение трудовых отношений производится на основании заявлений от работника.

2.20. Если при заключении трудового договора, в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

2.21. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.22. Первичная профсоюзная организация контролирует соблюдение законодательства при приеме на работу, при переводах на другую должность, увольнении работников и при необходимости оказывает безвозмездную юридическую помощь.

2.23. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

3.1.1. соглашение сторон;

3.1.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3.1.3. расторжение трудового договора по инициативе работника;

3.1.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

3.1.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- 3.1.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 3.1.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 3.1.8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 3.1.9. отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 3.1.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 3.1.11. нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- 3.2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
- 3.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, Работодатель обязуется предупредить работников персонально и под роспись, роспись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).
- 3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
- 3.5. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 3.6. В случае реорганизации организации не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками;
- 3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 3.8. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины – с 58 лет, женщины – с 53 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством.
- 3.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.10. Помимо оснований, указанных в статье 178 ТК РФ, Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель устанавливает продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 333 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)», правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. По соглашению сторон может быть установлен индивидуальный режим рабочего времени:

- перенесено время начала и окончания работы;
- изменено время перерыва для отдыха и питания;
- введён гибкий график рабочего времени.

4.3. Работодатель обязуется установить продолжительность рабочего времени работников ГБДОУ согласно нормативно-правовой базы. Неполная нагрузка устанавливается только с согласия работника.

4.4. Для изменения педагогической нагрузки по инициативе Работодателя и согласия работника не требуется:

- в случае временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (статья 74 ТК РФ);
- при восстановлении на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- при возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания отпуска.

4.5. Трудовой договор в соответствии со статьей 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с уменьшенной нагрузкой в случаях:

- соглашения между работником и Работодателем ГБДОУ как при приеме на работу, так и впоследствии;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

4.6. Продолжительность рабочего времени при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания и увеличения объема работ устанавливается в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ.

4.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается в соответствии со статьей 284 ТК РФ.

4.8. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 100 ТК РФ).

4.9. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с нормированным рабочим днем. Выходными днями являются суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни (статья 112 ТК РФ).

4.10. Работодатель вправе привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

4.11. В соответствии со статьями 114-115, 334 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» работникам ГБДОУ ежегодные оплачиваемые отпуска.

- 4.12. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков в течение календарного года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 4.13. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при регистрации брака, смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня.
- 4.14. Подсчет отпускного периода и порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска регулируется главой 19 ТК РФ.
- 4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года на основании статьи 123, 372 ТК РФ.
- 4.16. Работникам ГБДОУ предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями статьи 128 ТК РФ.
- 4.17. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим (впервые) самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очно – заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на основании статьи 173 ТК РФ.
- 4.18. При согласовании с Работодателем педагогические работники ГБДОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).
- 4.19. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.
- 4.20. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности согласно статье 286 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 129, 144);
 - Законом Санкт-Петербурга от 05.11.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
 - Положением о системе оплаты труда в ГБДОУ;
 - Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ;
 - Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера за эффективность и качество деятельности педагогических работников ГБДОУ;
 - Положением об установлении денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогическим работникам ГБДОУ.
- 5.2. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).
- 5.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза.

5.7. Размер минимальной заработной платы устанавливается в ГБДОУ в соответствии с «Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге». В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в следующие даты:

– за первую половину месяца - 27 (двадцать седьмого) числа каждого месяца, следующего за расчётным;

– за вторую половину месяца – 12 (двенадцатого) числа каждого месяца, следующего за расчётным.

5.9. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке, через банкоматы посредством использования индивидуальной магнитной карты в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.13. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Основные права и обязанности Работодателя устанавливаются статьей 22 ТК РФ, Уставом ГБДОУ.

6.2. Работодатель является единоличным исполнительным органом учреждения, осуществляющим текущее руководство его деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом ГБДОУ, трудовым и коллективным договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, за исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению иных органов и должностных лиц.

6.3. Работодатель имеет право на осуществление действий без доверенности от имени учреждения.

6.4. Работодатель имеет право на совершение различных юридически значимых действий.

6.5. Работодатель имеет право на открытие (закрытие) в установленном порядке счетов учреждения.

6.6. Работодатель имеет право осуществлять в установленном порядке прием работника на работу в ГБДОУ, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ним.

- 6.7. Работодатель имеет право на установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- 6.8. Работодатель имеет право на распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости – передачу им части своих полномочий в установленном порядке.
- 6.9. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.
- 6.10. Работодатель имеет право на утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения, принятия локальных нормативных актов.
- 6.11. Работодатель имеет право ведения коллективных переговоров и заключение коллективного договора.
- 6.12. Работодатель имеет право устанавливать оплату труда, стимулирующих, компенсационных и других выплат в рамках трудовых отношений, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 6.13. Работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд (статья 22 ТК РФ).
- 6.14. Работодатель имеет право не допустить работника до выполнения им его прямых трудовых обязанностей, без своевременного предоставления документов установленного образца о прохождении обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров (обследований) с оформлением паспорта здоровья, в соответствии со статьей 76 ТК РФ.
- 6.15. Работодатель имеет право на привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.
- 6.16. Работодатель имеет право установить запрет курения табака в помещении и на территории, предназначенной для оказания образовательных услуг ГБДОУ, и на привлечение работников к дисциплинарной ответственности за несоблюдение Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
- 6.17. Работодатель обязан обеспечивать эффективную деятельность ГБДОУ, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности ГБДОУ.
- 6.18. Работодатель обязан обеспечивать планирование деятельности ГБДОУ с учётом средств, получаемых из всех источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.
- 6.19. Работодатель обязан обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств ГБДОУ.
- 6.20. Работодатель обязан обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств ГБДОУ.
- 6.21. Работодатель обязан обеспечивать выполнение требований законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке.
- 6.22. Работодатель обязан осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника (статьи 86, 87 ТК РФ).
- 6.23. Работодатель обязан обеспечивать работникам безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.24. Работодатель обязан обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.25. Работодатель обязан требовать соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.26. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзом ГБДОУ, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 6.27. Работодатель обязан разрабатывать и утверждать коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

6.28. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития ГБДОУ;
- об изменениях структуры, штатах ГБДОУ;
- о бюджете ГБДОУ о его исполнении.

6.29. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

7.1. Представитель работников:

- представляет интересы всего трудового коллектива независимо от членства в первичной профсоюзной организации;
- выступает инициатором заключения или изменения коллективного договора;
- осуществляет контроль за реализацией коллективного договора;
- представляет трудовой коллектив во всех переговорных моментах;
- защищает законные интересы работников ГБДОУ;
- осуществляет правовую помощь работникам ГБДОУ.

7.2. Представитель работников контролирует выполнение:

- правил внутреннего трудового распорядка работников ГБДОУ;
- требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих функциональную работу ГБДОУ.

7.3. При наличии письменных заявлений работников, являющимися членами первичной профсоюзной организации, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации. (статья 377 ТК РФ)

7.4. Работодатель безвозмездно предоставляет первичной профсоюзной организации помещения для организации своих мероприятий.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.5. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ГБДОУ возлагаются на Работодателя.

7.6. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

7.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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 обязательные медицинские осмотры.

7.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Первичная профсоюзная организация:

- принимает участие в работе комиссии по принятию ГБДОУ к новому учебному году;
- участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;
- участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;
- осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, КОНФЛИКТОВ

8.1. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии со статьями 399-408 ТК РФ.

9. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель создает все необходимые условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, в соответствии с ТК РФ (статья 32 ТК РФ), Договором, соглашениями.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, содействует ее деятельности в соответствии с требованиями ТК РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2.2. Учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении положения о доплатах и надбавках;
- утверждении положения о материальном стимулировании (премировании);

