**ПРИНЯТО**

Протокол Общего собрания работников
ГБДОУ детский сад №51
Приморского района Санкт-Петербурга
от 11.09.2026 № 5

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий ГБДОУ детский сад № 51
Приморского района Санкт-Петербурга
_____ С.В. Краевая

С учетом мнения Профсоюзного комитета
ГБДОУ детский сад №51
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от 10.08.2026 № 2

_____ С.А. Безрукова

Приказ ГБДОУ детский сад №51
Приморского района Санкт-Петербурга
от 11.09.2026 № 75-Д

# Коллективный договор

## Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 51 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга

(ГБДОУ детский сад № 51 Приморского района Санкт-Петербурга)

**на период с 11.09.2026 по 11.09.2029**

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"16" сентября 2026 г.
рег. № 17754/26-КД
Подпись _____

**Санкт-Петербург**

**2026**

## 1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 51 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга (ОГРН 1027807586278, ИНН 7814046906, юридический адрес: 197372, г. Санкт-Петербург, пр. Авиаконструкторов, д. 13, к. 2 литер А) (далее – ГБДОУ, Работодатель) (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в ГБДОУ.

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральным и региональным законодательством, регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Санкт-Петербурга, а также на основании документов социального партнерства Санкт-Петербурга:

- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга и обязательств к нему;
- Соглашения между Комитетом по образованию и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, и развития социального партнерства на 2025-2027 годы от 24.02.2025 (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 51 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга, в лице заведующего Краевой Светланы Викторовны, действующего на основании Устава Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 51 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Устав);
- работники ГБДОУ (далее – Работники, а по отдельности - Работник) в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профком) Безруковой Светланы Александровны.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГБДОУ, в том числе на Работников, осуществляющих административно-управленческую деятельность. При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий Работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, если Работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

## 2. Предмет Коллективного договора. Регулирование трудовых отношений.

2.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Работников, Работодателя и Профкома по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов Работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

2.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.3. Коллективный договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.4. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Коллективный договор.

## 3. Социальное партнерство. Гарантии прав Профкома и членов Общероссийского Профсоюза образования.

3.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения Работников.

3.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ, действующим законодательством Стороны определили следующие формы участия Работников в управлении ГБДОУ:

- внесение предложений по вопросам, затрагивающим трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников;
- участие в обсуждениях, разработке и принятии коллективных договоров, локальных нормативных актов;
- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение консультаций.

3.3. В соответствии со ст. 372 ТК РФ Работодатель перед принятием локального нормативного акта направляет его проект и обоснование по нему в Профсоюз для согласования.

3.4. Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших разногласий.

3.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности.

**Обязанности Работодателя:**

3.6. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для ГБДОУ и не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Общероссийском Профсоюзе образования или профсоюзной деятельностью.

3.7. Профкому, независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно предоставляется помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

3.8. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников, являющихся членами указанного Профсоюза, при наличии письменных заявлений, не позднее дня, следующего за днем выплаты Работникам заработной платы. Стороны договорились о проведении, по мере необходимости, сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

3.9. Работодатель размещает информацию о деятельности Профкома, в том числе о награждении Работников профсоюзными наградами, на интернет-сайте ГБДОУ и информационных стендах.

3.10. Работодатель привлекает Профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников.

3.11. Работодатель своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.12. Работодатель обязуется создать совместно с Профкомом Комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) на паритетной основе в порядке, предусмотренном статьёй 384 ТК РФ, и обеспечить условия для её работы.

3.13. Работодатель обязуется принимать меры по урегулированию межличностных конфликтов в коллективе, мешающих нормальному выполнению трудовых обязанностей, в том числе проводить беседы с участниками конфликта, привлекать при необходимости специалиста по кадрам или независимого посредника, а при невозможности разрешения конфликта — рассматривать вопрос о переводе одного из участников конфликта на другую должность с его согласия.

**Профком обязуется:**

3.14. Содействовать в вопросах функционирования Работодателя.

3.15. Защищать трудовые права и профессиональные интересы членов Общероссийского Профсоюза образования.

3.16. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов Работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

3.17. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы Работодателя, включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы Работников.

3.18. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии Работников.

3.19. Разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, актов социального партнерства, действующих на федеральном и региональном уровнях.

3.20. Участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с изменением структуры Работодателя, его реорганизации.

**Обязанности Работников:**

3.21. Работники обязуются не разглашать информацию, составляющую коммерческую, служебную или иную охраняемую законом тайну (в том числе

персональные данные), ставшую известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также не использовать её в личных целях. Разглашение такой информации влечёт дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.22. Работники обязуются не допускать публичных высказываний, суждений и оценок о отношении Работодателя его руководства, коллег и других лиц, которые могут негативно повлиять на деловую репутацию ГБДОУ.

3.23. Работники обязуются способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства, отдавать предпочтение переговорам и конструктивному диалогу.

3.24. В случае возникновения разногласий по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора, локальных нормативных актов или межличностных конфликтов Работник обязан в первую очередь обратиться к непосредственному руководителю с письменным или устным заявлением о возникшей проблеме.

## 4. Особенности приема на работу. Трудовые правоотношения. Прекращение трудовых отношений.

4.1. Стороны подтверждают, что при приеме на работу трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений со всеми Работниками (за исключением руководителя ГБДОУ), в том числе с совместителями. При приеме на работу Работник подает Работодателю письменное заявление с указанием должности и даты приема на работу.

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.3. При заключении трудового договора Стороны руководствуются общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. ст. 66, 66.1, 68, 69 ТК РФ.

4.4. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ Работник до заключения трудового договора обязан предоставить справку о наличии (отсутствии) судимости. Справка должна быть получена не позднее 3 месяцев до дня заключения трудового договора. В случае возникновения у Работодателя сомнения в актуальности справки, он может самостоятельно направить запрос в ИЦ УМВД, приложив копию заявления о приёме на работу.

4.5. В соответствии со ст. 220 ТК РФ, п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Работник обязан по направлению Работодателя пройти обязательный медицинский осмотр до заключения трудового договора.

4.6. В соответствии с требованиями Приказа Минздрава России от 20.05.2022 N 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» Работник обязан пройти психиатрическое освидетельствование на основании выданного Работодателем направления и предоставить до заключения трудового договора медицинское заключение о пригодности Работника к выполнению вида деятельности по присмотру и уходу за детьми.

4.7. До подписания трудового договора Работодатель обязан знакомить Работника под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Неисполнение

обязанности по ознакомлению Работников с локальными нормативными актами означает, что Работники не могут быть привлечены к любым видам юридической ответственности за неисполнение обязанностей, предусмотренных указанными актами.

4.8. При оформлении трудового договора наименование должности указывается в точном соответствии со штатным расписанием ГБДОУ.

4.9. При приеме на работу кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;

- внутренним совместителям при трудоустройстве на аналогичную должность;

- при наличии подтверждающих документов, лицам, поименованным в ч. 4 ст. 261 ТК РФ (женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери; родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет ; единственному кормильцу ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях).

Если Работник предоставит документы, свидетельствующие о наличии условий для отнесения его к вышеперечисленным категориям, после подписания трудового договора, в котором срок испытания при приеме на работу установлен, испытание необходимо отменить путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.10. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- указанный в академических часах объем учебной нагрузки, установленный Работнику в соответствии с занимаемой должностью;

- удлиненный оплачиваемый отпуск согласно занимаемой должности;

- прохождение аттестации и повышение квалификации;

- обязанность прохождения ежегодного медицинского осмотра.

**Трудовые правоотношения после приема на работу.**

4.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. ст. 72,73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2,3 ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

4.12. Работник имеет право отказаться от предложений Работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе изменении учебной нагрузки, переводе, предложенных Работодателем в связи с производственной необходимостью, без учета требований ч. 2,3 ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

4.13. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями Работника по занимаемой должности, может выполняться только с его письменного согласия и за дополнительную оплату.

4.14. Оформление всех изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор (включая изменение тарифной ставки, объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) осуществляется путем заключения дополнительных соглашениях, с их обязательным подписанием Работником и Работодателем.

4.15. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить

Работнику оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесение изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

4.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре Работника осуществляется в соответствии с положениями Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – Приказ Минпросвещения № 269).

4.17. Предоставление повышенной педагогической нагрузки осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, занятые на аналогичных должностях, для которых Работодатель является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.18. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

4.19. Условия работы по совместительству педагогических и медицинских работников регулируются Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление Минтруда № 41).

**Обязанности Работодателя.**

4.20. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников. Работники вправе не проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия, с целью подтверждения квалификации.

4.21. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

4.22. Работодатель по ходатайству Профкома имеет право снять с Работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

4.23. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных п. п. 12,13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.24. Работодатель обязуется совместно с Профкомом внедрять систему наставничества педагогических работников, в соответствии с разработанным в ГБДОУ

«Положением о наставничестве в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 51 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение о наставничестве).

4.25. Помимо оснований, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, Работодатель отстраняет Работника от работы в случаях, предусмотренных ст. 331.1 и 351.1 ТК РФ.

4.26. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий, действие трудовых договоров, заключенных с Работникам, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, не допускается.

4.27. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания, учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ», рассматривает указанные вопросы с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.28. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами Работников, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, актами социального партнерства.

**Обязанности Работников.**

4.29. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать положения Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), иных локальных нормативных актов Работодателя.

4.30. Бережно относиться к имуществу работодателя, сообщать о ситуациях, угрожающих жизни и здоровью.

4.31. Соблюдать Кодекс этики работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 51 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга, воздерживаться от коррупционных правонарушений.

4.32. Соблюдать требования охраны труда, правильно применять СИЗ, проходить обучение и медосмотры.

4.33. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю либо иному представителю администрации ГБДОУ об открытии и закрытии листка временной нетрудоспособности либо иных уважительных оснований отсутствия на рабочем месте любым доступным способом.

4.34. Подавать заявление на учебный отпуск и предоставлять Работодателю оригинал справки-вызова установленной формы не позднее чем за 10 календарных дней до начала учебного отпуска во избежание нарушения Работодателем обязанности оплатить отпуск не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

4.35. После прохождения диспансеризации подтверждать факт прохождения диспансеризации справкой (свидетельством) из медицинской организации, содержащей информацию о дате и факте обращения.

**Прекращение трудового договора.**

4.36. Работодатель вправе прекратить трудовой договор с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, в том числе ст. 336 ТК РФ.

4.37. Работодатель может расторгнуть трудовой договор по инициативе Работника ранее срока, предусмотренного ч. 1 ст. 80 ТК РФ, при подаче Работником заявления об увольнении не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня увольнения, в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех

лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- при переводе работника в другую образовательную организацию, подтвержденном гарантийным письмом работодателя, к которому осуществляется перевод.

4.38. Мероприятия по сокращению численности или штата Работников, связанному с изменением учебного плана, количества групп или иных организационно-штатных изменений, затрагивающих педагогических работников, завершаются до начала нового учебного года. Уведомление работников о предстоящем сокращении направляется с расчётом, чтобы дата расторжения трудового договора приходилась на 31 августа текущего года.

4.39. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работодателя, кроме поименованных в ст. 179 ТК РФ, также получают:

- работники - предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

## 5. Оплата труда.

5.1. Заработная плата устанавливается законодательством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства, распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», Коллективным договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом, с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016).

5.3. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) и (или) абсолютном выражении.

5.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.6. За первую половину месяца заработная плата перечисляется 27 числа расчетного месяца, окончательный расчет – 12 числа месяца, следующего за расчетным.

5.7. Изменение кредитной организации (банка), в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению Работника, поданному в срок не позднее, чем за пять рабочих дней до окончания расчетного периода.

5.8. Работодатель извещает каждого Работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в Фонд обязательного медицинского страхования и Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

5.10. Оплата сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с положениями ст. ст. 152, 153 ТК РФ.

5.11. Работникам, выполняющим в ГБДОУ наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, размеры которых определяются по соглашению сторон до начала выполнения дополнительной работы.

5.12. В заработную плату Работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, Работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, Работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.13. Оплата труда Работников в период отмены занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена занятий (образовательного процесса).

5.14. По согласованию с Профкомом Работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:
- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

5.15. Стороны признают, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

– при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

– при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

– если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Старший воспитатель;<br>воспитатель | Воспитатель;<br>старший воспитатель |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);<br>инструктор по физической культуре |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед;<br>учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);<br>воспитатель; педагог дополнительного образования;<br>старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |

5.16. В соответствии со ст. 351.8 ТК РФ за выполнение функций наставника Работнику устанавливается стимулирующая выплата. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон и фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору. Если наставничество осуществлялось не полный месяц, выплата начисляется пропорционально отработанному времени. Порядок оценки объёма работы наставника и определения итогового размера выплаты утверждается в Положении о наставничестве.

**6. Рабочее время, время отдыха.**

**6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Установить 5-дневную рабочую неделю с режимом работы в соответствии с занимаемыми должностями и в соответствии с ПВТР и Уставом ГБДОУ.

6.1.2. Рабочее время педагогических работников определять в соответствии со ст. ст. 100, 333 ТК РФ, ст. 47 Закона № 273-ФЗ «Об образовании», Приказом Минпросвещения № 269, Постановлением Минтруда № 41, ПВТР, согласно занимаемой должности, указанной в трудовом договоре, графиком сменности.

6.1.3. Определять продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала в соответствии с графиком сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в неделю и с обязательным предоставлением перерыва для приема пищи и отдыха (ст. 108 ТК РФ).

6.1.4. При изменении условий труда извещать об этом Работника не позднее, чем за два месяца до этого (ст. ст. 72, 73, 74 ТК РФ). Если Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается на основании ст.73 ТК РФ и п.7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

6.1.5. Разрабатывать совместно с Профкомом и утверждать на общем собрании ПВТР, устанавливать режим проведения собраний трудового коллектива, родительских собраний.

6.1.6. При разработке графика работы педагогических работников соблюдать положения ч. 3 ст. 103, ст. 372 ТК РФ. Определять режимы и графики работ не позднее, чем за три дня до начала учебного года. Распределение воспитательной работы педагогических работников составлять с учетом требований санитарно-эпидемиологических требований к режиму дня детей (продолжительности занятий и суммарной нагрузки по возрастам) и рационального использования времени.

6.1.7. Разрабатывать и согласовывать с Профкомом должностные обязанности, инструкции по видам работ и специальные инструкции. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями.

6.1.8. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих внесения изменений в тарификацию. Сроки проведения тарификации 2 раза в год – на 01 сентября т.г. и на 01 января т.г.

6.2. Работодатель обязан доводить до сведения Работников под подпись информацию об учебной нагрузке на следующий учебный год не позднее, чем за три дня до наступления очередного учебного года, в случае ее изменения - не менее чем за 2 месяца до изменения.

6.3. При составлении расписания занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени Работников, ведущих учебную нагрузку с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

6.4. График отпусков на следующий календарный год составляется не позднее 1 декабря текущего года и согласовывается с Профкомом.

6.5. В соответствии с действующим законодательством основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 дней, предоставляется Работникам, относящимся к младшему обслуживающему и техническому персоналу, служащим и специалистам.

6.6. Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляется Работникам, замещающим должности педагогических работников, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых

отпусках».

6.7. В соответствии с положениями ст. 136 ТК РФ оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее трех дней до его начала.

6.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при условии наличия денежных средств у Работодателя.

6.9. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.10. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). Последующие ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с утвержденным графиком отпусков на календарный год.

6.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в течение рабочего года единоразово либо частями любого размера, льготным категориям Работников, поименованных в ст. 128, 173, 174, 286 ТК РФ, ст. ст. 14,16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. ст. 5, 8 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы», иным нормативным правовым актам.

Кроме вышеперечисленных категорий ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в течение рабочего года в удобное для Работника время продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются:

– Работнику, воспитывающему двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Единоразово, при наличии оснований, Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

– в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х календарных дней;

– в связи с отправкой сына (дочери), в том числе опекаемого (подопечного), на военную службу по призыву – до 2-х календарных дней;

– тяжелое заболевание близкого родственника – до 3-х календарных дней.

6.12. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ». Порядок предоставления длительного педагогического отпуска, расчет продолжительности непрерывной педагогической работы и иные условия определяются в соответствии с положениями Приказа Минобрнауки № 236 от 17.03.2025 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.13. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о том, что отпуск предоставляется только на основании заявления работника. Длительный педагогический отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы. На время длительного педагогического отпуска за Работником сохраняется место работы (должность).

6.14. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

6.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

## 7. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

7.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании Работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

7.3. В случае направления Работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.4. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов, или профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

7.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в ГБДОУ из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу наставничество;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки, определенной в ПВТР, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя.

7.6. Работодатель и Профком совместно разрабатывают меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

7.7. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в ГБДОУ;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (Коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

7.8. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

7.9. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

## 8. Охрана труда.

8.1. Для реализации прав работников ГБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

8.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

8.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке групп, кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

8.2.3. Контролировать выполнение в ГБДОУ предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

8.2.4. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется:

- организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда

в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

- выделять средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

8.3. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Соглашении по охране труда и здоровья.

8.4. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

8.5. Работодатель обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, ПВТР.

8.7. В установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» порядке Работодатель проводит специальную оценки условий труда на всех рабочих местах.

8.8. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением

8.9. Работодатель проводит обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

8.10. Работодатель проводит целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

8.11. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.12. Работодатель информирует работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

8.13. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивает их наличие на рабочих местах.

8.14. Работодатель оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, принимает меры к их устранению.

8.15. Проводит за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

8.17. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

8.18. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

8.19. Работодатель обязуется предоставлять Работникам освобождение от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст. 185.1 ТК РФ), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка: — работникам в возрасте до 40 лет (за исключением предпенсионеров) — 1 рабочий день раз в 3 года; — работникам от 40 лет (за исключением предпенсионеров и пенсионеров) — 1 рабочий день раз в год; — работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до назначения пенсии по старости) и работающим пенсионерам — 2 рабочих дня раз в год; — работникам, привлекаемым к сверхурочной работе свыше 120 часов в год, — 1 рабочий день раз в год.

День (дни) освобождения от работы согласовывается Работником с Работодателем на основании письменного заявления Работника.

8.20. Осуществляет контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

8.21. Обеспечивает на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

8.22. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

8.23. Обеспечивает противопожарную безопасность в ГБДОУ в соответствии с нормативными требованиями.

8.24. Осуществляет обязательное социальное страхование работников ГБДОУ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.25. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей

Профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

8.26. Своевременно осуществляет индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.27. Обеспечивает работу в ГБДОУ коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

8.28. Осуществляет совместно с Профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над условиями охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

8.29. Анализирует причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечивает разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

8.30. Беспрепятственно допускает уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.31. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.32. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

8.33. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

8.34. Работодатель по согласованию с Профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

- устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях: гибели работника; получения работником инвалидности; утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

**8.35. Профком обязуется:**

8.35.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда и представителей в комиссию по охране труда.

8.35.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами

уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих Профком.

8.35.3. Заслушивать на заседаниях Профкома отчеты руководителей структурных подразделений ГБДОУ, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении Коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

8.35.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

8.35.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп воспитанников в образовательной организации.

8.36. Профком рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

## 9. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

9.1. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (государственных, ведомственных и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку работника в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

9.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение Профкома.

**9.3. <u>Работодатель обязуется:</u>**

9.3.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников в пределах его компетенции.

9.3.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение Профкома

9.3.3. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения и приспособления (устройства) для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных, организационных и иных общественно значимых мероприятий с Работниками и членами их семей.

**9.4. <u>Профком обязуется:</u>**

9.4.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза, оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

9.4.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями организовывать для Работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятиях с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

9.4.3. Работникам, являющихся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

**9.5. Стороны пришли к соглашению о следующем:**

9.5.1. Профком не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представляет Работодателю с учетом письменных предложений Работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки Работников и социальных выплатах на предстоящий год.

9.5.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях выборного органа - коллегиального органа профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

9.5.3. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях выборного органа Профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

9.5.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности Работников, формирования механизма осуществления социальной поддержки Работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке Работников ГБДОУ, в том числе: - по вопросам оказания материальной помощи; - организации оздоровления; - дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; - поддержки молодых специалистов; - предоставления работникам права пользования за счет средств ГБДОУ санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

9.5.5. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные.

## 10. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение трёх лет — до 01.09.2029.

10.2. Действие настоящего Коллективного договора сохраняется в случае изменения состава сторон, смены собственника, изменения наименования или организационно-правовой формы ГБДОУ, а также при реорганизации в форме присоединения, выделения, разделения, слияния или преобразования.

10.3. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в него изменений и дополнений. Изменения и дополнения

принимаются по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для заключения Коллективного договора (ст. 44 ТК РФ), и оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

10.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

10.5. Договор распространяется на всех Работников ГБДОУ, в том числе на Работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 13 ТК РФ).

10.6. Условия взаимодействия сторон, не регламентированные настоящим Коллективным договором, решаются в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями всех уровней.

10.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, его подписавшие. Итоги выполнения Коллективного договора обсуждаются на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

10.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Споры и разногласия, возникающие в ходе выполнения Коллективного договора, разрешаются сторонами путём переговоров в течение 15 рабочих дней. При недостижении согласия спор рассматривается в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ.

10.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

10.11. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания направляет настоящий Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения.

10.12. Работодатель обязуется ознакомить всех Работников ГБДОУ с настоящим Коллективным договором под подпись в течение 10 рабочих дней со дня его подписания, а также знакомить с ним каждого нового Работника при приёме на работу - до подписания трудового договора.

Работники, отсутствующие на рабочем месте в момент ознакомления по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, отпуск по уходу за ребёнком, длительная командировка и иные случаи), знакомятся с Коллективным договором под подпись не позднее 5 рабочих дней со дня возвращения на рабочее место.

10.12. Настоящий Коллективный договор составлен в 3 экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один хранится у Работодателя, второй — у представительного органа работников, третий - направляется на уведомительную регистрацию.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 727726204259956664116557694330732115049131841868

Владелец Краевая Светлана Викторовна

Действителен С 13.07.2026 по 13.07.2027