

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка - детский сад» Муромцевского муниципального района Омской области

«24» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально – трудовых отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка - детский сад» Муромцевского муниципального района Омской области на 2024 – 2027 гг.

Принято общим собранием работников учреждения
Протокол № 5
от «24» декабря 2024 г.

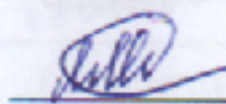
Договаривающиеся стороны:

Работодатель:
Заведующий
Центра развития ребенка

Работники:
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации



(Л.Г. Хандогина)

 (М.Г. Лопарева)

Адрес сторон: 646432, Омская область, Муромцевский район, р.п. Муромцево, ул. Советская, д.28

Коллективный договор
(коллективный договор)
прошел (прошел)
уведомительную регистрацию
в МУ МТСР № 5
Регистрационный № <u>26</u>
от « <u>24</u> » <u>декабря</u> 20 <u>24</u> г.
<u>Губерникова Губерникова</u>
(подпись) (подпись)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка - детский сад» Муромцевского муниципального района Омской области (далее именуемый учреждением), в лице заведующего Хандогиной Любовь Георгиевны, в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения Лопаревой Маргариты Григорьевны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся также положения ТК РФ, имеющие значение для сторон.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее-профсоюзный комитет, профком), является полномочным представительным органом работников детского сада, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профком в лице ее председателя единственным полномочным представителем работников детского сада, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Отраслевым и региональным соглашениями по Министерству образования Омской области.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с профкомом. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению действующим законодательством, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органами по труду.

Для решения вопросов заключения и расторжения коллективного договора, внесение в него изменений и дополнений, контроля за его исполнением непосредственно в учреждении, создается постоянно действующая двухсторонняя комиссия.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются *по согласованию с профсоюзным комитетом.*

Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности образовательного процесса и прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности учреждения в решении образовательных задач, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда;

2.2.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.

2.2.5 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами (ст. 22 ТК РФ);

2.2.8 предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9 предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.10 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

2.2.11 сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.13 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.14 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.15 учитывать мнение выборного органа по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.16 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.18 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.19 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.20 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профком обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности детского сада методами, присущими выборным профсоюзным органам, в т.ч. развитием работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3 представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. (41 ТК РФ);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7 как минимум, выражать мнение выборного органа при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить

предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности образовательного процесса, использовать передовой опыт коллег;

2.4.5 беречь имущество работодателя;

2.4.6 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.7 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.9 содержать свое рабочее место, оборудование, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

2.4.10 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.11 за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

2.4.12 за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. В соответствии с ТК РФ и иными законами и нормативными правовыми актами, коллективным договором

Профком имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации работодателя;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.7 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.8 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.9 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.10 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.11 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через выборный орган, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.12 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.13 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.15 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Заключенный сторонами трудовой договор является основанием для издания работодателем приказа о приеме на работу.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются администрацией и согласовываются с профкомом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5 выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.6 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.7 сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.2.8 разрабатывать совместно с профкомом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации либо ликвидации работодателя.

3.2.9 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) работники, проработавшие в учреждении 10 и более лет;
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

3.2.11 Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. (ч. 4 ст. 82 ТК РФ)

3.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, а также с председателем профкома в течение двух лет после окончания срока его полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.2.13 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.14 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст. 82 ТК РФ);

3.2.15 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.16 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.17 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);
- б) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);
- в) работающих инвалидов;
- г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

е) председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе в течение двух лет с момента прекращения его полномочий.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками- членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для воспитателей устанавливается тарификацией не более 36 часов в неделю. Для остальных работников, согласно утверждённых профессионально-квалификационных групп продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только *с предварительного согласия профсоюзного комитета*, с учетом ограничений, установленных законодательством для отдельных категорий работников.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, *по согласованию с профсоюзным комитетом* и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК), кроме работы по графику сменности, с последующим предоставлением предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, который для педагогических работников составляет 42 календарных дня, для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, служащих и рабочих - не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем *по согласованию с профкомом* не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Работник уведомляется работодателем о предоставлении отпуска не позднее двух недель до его начала.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.5.1 На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное (необходимое) работнику время:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов,

сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.6 Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.7. Оплата отпусков.

5.7.1 исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;

5.7.2. оплата времени отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные оплатой труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При начислении заработной платы работникам учреждения применяется районный коэффициент. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы.

Должностные оклады работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливаются штатным

расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда, которое принимается работодателем *по согласованию с профкомом*.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем *по согласованию с профкомом* (ст. 135 ТК РФ).

6.4.1 Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя, в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

в) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере;

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК);

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

г) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда.

д) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

е) выплачивать премию согласно Положению об оплате труда работников Центра развития ребенка, принятому работодателем *по согласованию с выборным органом*.

ж) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

з) выплачивать заработную плату каждые полмесяца, 15 и 30 (в феврале - 28) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня;

и) извещать в письменной форме 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 *по согласованию с профкомом*.

к) обеспечить доплату в ночное время в размере 35% тарифной ставки (оклада).

л) производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.5. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере, установленном законодательством

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат.

6.7. Повышение окладов (тарифных ставок) педагогических работников по смыслу статьи 134 Трудового кодекса РФ производится в целях сохранения установленного соотношения уровню сложившейся средней заработной платы в сфере общего образования в Омской области с момента увеличения объёмов финансового обеспечения на оплату труда педагогических работников образовательного учреждения.

Работникам образовательного учреждения, для оплаты труда которых установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ), повышение окладов (тарифных ставок) по смыслу статьи 134 Трудового кодекса РФ производится в связи с принятием федерального закона об увеличении размера МРОТ.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель ежегодно разрабатывает и утверждает *по согласованию с профкомом* перечень реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и смету расходов на них, предусмотрев в них, в том числе, мероприятия по:

- а) улучшению условий и охраны труда женщин;
- б) санитарно-бытовому обеспечению:

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.2. Работодатель:

- обеспечивает проведение контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ;

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников комитет (комиссию) по охране труда, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения соответствующих проверок, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Разрабатывать *по согласованию с профкомом* и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

7.4.4 организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ);

7.4.5 медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК РФ, ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации);

7.4.6 обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (приложение № 3);

7.4.8. проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах с участием представителей работников.

Если по результатам специальной оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК);

7.4.9. участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

7.4.12 создать условия для работы уполномоченного по охране труда и членов комитета по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1 представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профком, инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профком, инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работник в области охраны труда обязан:

7.7.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.7.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.7.5 извещать немедленно 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);

7.7.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.8. Стороны осуществляют проведение профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд работников, живущих с ВИЧ.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

8.1.2 обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.1.3 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.1.4 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в соответствующие фонды;

8.1.5 разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

8.1.6 производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

8.1.7. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в учреждении.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1 участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

8.2.2 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.3 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.2.4 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.5 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.2.6 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Стороны согласились обеспечить следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.1 поощрять в связи с 50, 60-летием в размере 5000 рублей.

9.1.2 работодатель представляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 1 календарный день в День знаний работнику, являющемуся родителем детей, учащихся 1-4 и выпускных классов;

9.1.4 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до двух должностных окладов;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 3000 руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до 2000 руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

д) выплачивать работникам при выходе на пенсию материальную помощь в размере должностного оклада.

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

11.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

11.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

11.2.2 содействия их занятости;

11.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

11.2.4 соблюдения законодательства о труде;

11.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы работников по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений.

11.3. Работодатель, его должностные лица обязаны оказывать содействие профкому в его деятельности.

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом, и другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.4.1 соблюдать права профкома, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

11.4.2 не препятствовать членам профкома посещать рабочие места для реализации уставных задач и представленных законодательством прав

11.4.3 представлять профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17);

11.4.4 безвозмездно предоставлять профкому, помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с колдоговором предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

11.5.1 предоставлять для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 3 часа в неделю,
- уполномоченным трудового коллектива по охране труда - 2 часа в неделю;

11.5.2 предоставлять на время кратковременной профсоюзной учебы - до 5 дней в год.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

12.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделении организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора представить его в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.