

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида»
на 2021 – 2024 гг.

Договаривающиеся стороны:

От работодателя:

Заведующий
БДОУ г. Омска «Детский сад № 128
комбинированного вида»

_____ Иванова Е.И.

11 июня 2021 г.

М.П.

От имени работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации БДОУ г. Омска
«Детский сад № 128
комбинированного вида»

_____ Бабичева Л.В.

11 июня 2021г.

М.П.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя – заведующего Ивановой Елены Ивановны (далее – работодатель);
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Бабичевой Ларисы Валерьевны (далее – председатель ПК).

1.4. Работодатель признает, что профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения является полномочным представителем всех работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников учреждения представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в том числе оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия.

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор.

1.11. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Участники коллективных переговоров по взаимному согласию не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны по взаимному согласию вправе вносить в него дополнения и изменения, без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Омской области, Соглашениями и положениями действующего коллективного договора.

Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа в случаях предусмотренных ТК РФ и определённых настоящим коллективным договором.

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями 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.

1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми 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, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.20. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.21. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию;

- привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда;

- обеспечивать участие профкома в работе органов управления учреждением как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Учреждения в целом.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

2.5. Работодатель по согласованию профкома принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, условия и размер осуществления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя;
- введение суммированного рабочего времени;
- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- введение для воспитателей режима рабочего дня с разделением его на части с
- нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.6. Профком:

2.6.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.6.2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.6.3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде.

2.6.4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации (размер определяется).

2.6.5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- состоянием охраны труда в Учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- ведением и хранением трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.6.6. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).

2.6.7. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.6.8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.6.9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.6.10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.

2.6.11. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

2.6.12. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.6.13. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.14. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.6.15. Организует информирование, правовой всеобуч для работников.

2.6.16. Направляет учредителю Учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.6.17. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников и обеспечения их новогодними подарками.

2.6.18. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.6.19. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в пределах

утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

3. Трудовые отношения

4.

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное Учреждение в лице заведующего.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.4.2. В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.4.3. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

3.4.5. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.4.6. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при «тарификации», условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4.7. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

3.4.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.4.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.4.10. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.4.11. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере оклада.

Указанная заработная плата начисляется:

- женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.4.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.4.13. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.14. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.4.15. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях: когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (переезд работника на новое место жительства зачисление на учебу в образовательную организацию, выход на пенсию, необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет, необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи (ст.80 ТК РФ).

3.4.16. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 статьи

81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 статьи 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в Учреждении.

3.4.17. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 статьи 77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в Учреждении.

3.4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4.19. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.4.20. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.4.21. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.5. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 192 ТК РФ).

3.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

3.7. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника (Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

3.8. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 5 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178,180 ТК РФ).

3.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.12. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.13. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 статьи 81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (статья 82 ТК РФ).

3.14. Не подлежат увольнению по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников (ст.261, ст.81 ТК РФ):

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи;
- работающих инвалидов;
- участников ВОВ;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.15. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- имеющие двух и более иждивенцев.

3.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза;
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;
- способствовать соблюдению работниками Учреждения внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

3.17. Работники организации обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда, использовать передовой опыт коллег;
- беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе, относиться с уважением друг к другу;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся руководителю Учреждения;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учреждении и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию и материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

3.18. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка:

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;
- 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 (статья 239 ТК РФ).

4. Рабочее время

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени работников исходят из того, что:

4.1.1. Режим рабочего времени работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы сотрудников, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

4.1.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы для воспитателя, старшего воспитателя, педагога-психолога,

- не более 24 часов в неделю за одну ставку заработной платы для музыкального руководителя,

- не более 20 часов в неделю за одну ставку заработной платы для учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

4.1.4. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год.

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

4.1.6. В соответствии со статьей 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.1.7. В случае привлечения работника к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.1.8. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускаются сверхурочные работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для каждой категории работников. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях без согласия работников, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; нарушения функционирования систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, связи; в условиях чрезвычайного или военного положения и др.

Работодатель обязан получить согласие работника, если работа не имеет столь экстренного характера, но необходима для того, чтобы не допустить порчи или гибели имущества (работодателя, третьих лиц, государства или муниципального образования); устранить угрозу жизни и здоровью людей, а также в случае замены сменяющего работника, если работа является непрерывной.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия при наличии медицинского заключения. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику (сторожу) дополнительного времени отдыха, или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

4.1.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном статьей 151 ТК РФ.

4.2. Стороны подтверждают, что:

4.2.1. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию).

4.2.2. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.2.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным актом по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3).

5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. 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. Установленными выходными днями считаются суббота и воскресенье.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания не менее 30 минут и не более 2 часов, которые в рабочее время не включаются.

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.2.1. Работникам (за исключением педагогических работников) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК).

5.2.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней

5.2.3. Педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляется вне зависимости от количества воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней возникает по истечении учебного года, в котором педагог осуществлял работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5.2.4. Предоставление ежегодных основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, 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).

5.2.6. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

5.2.7. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2.8. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

5.2.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются).

5.2.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.2.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

5.2.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. 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.

5.2.15. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

5.2.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.2.18. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.2.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.2.20. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.2.21. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.2.22. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.23. 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.

5.3. Длительный отпуск.

5.3.1. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5.3.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.3.3. При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;

- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе.

5.3.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику. Длительный отпуск оформляется распорядительным актом Учреждения.

5.3.5. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

5.3.6. Работодатель обязан предоставлять длительный отпуск по желанию работника в следующих случаях:

- необходимость санаторно-курортного лечения;

- необходимость ухода за членами семьи.

5.3.7. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

5.3.8. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск не продляется.

5.3.9. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

5.3.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

5.3.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

5.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5.4.2. Работодатель предоставляет работникам с вредными условиями труда с классом вредности 3.2., определенной результатами специальной оценки, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

5.4.3. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования не зависимо от их форм обучения (статьи 173, 174 ТК РФ). Дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) предоставляется работнику на основании письменного заявления и предоставления справки-вызова из образовательного учреждения, в котором работник проходит обучение. Заявление подается работником не позднее чем за 14 календарных дней до начала дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.4.4. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала. В случае несвоевременной подачи работником заявления о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с обучением (учебный отпуск) оплата отпуска производится в ближайший срок выплаты заработной платы.

5.5. Отпуск без сохранения заработной платы.

5.5.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы подается работодателю не позднее, чем за 1 день до начала отпуска. В особых случаях (при непредвиденных обстоятельствах) заявление может быть подано в день наступления отпуска.

5.5.2. Работники на основании письменного заявления имеют право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;

- участники Великой Отечественной войны;

- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;

- председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней, членам профкома - 3 календарных дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней (листочков) нетрудоспособности - 5 календарных дней (отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску);

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

5.5.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати 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, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.5.4. Лицу, работающему по совместительству, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска которого меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.5.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на период прохождения промежуточной аттестации. Дополнительно вместе с заявлением на предоставление отпуска без сохранения заработной платы работник предоставляет работодателю справку-вызов из образовательного учреждения.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Омской области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

6.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе размер компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются «Положением об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида» (Приложение № 2).

6.3. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников Учреждения условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в приказе Министерства образования Омской области № 86 от 16 декабря 2013 г. 2013г., Постановлении Мэра города Омска от 26.12.2008 № 1175-п.

6.4. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. При разработке порядка и условий выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются 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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть

ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.7. В заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), в том числе за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы,
- оплата сверхурочной работы,
- оплата за работу в ночное время,
- районный коэффициент.

6.8. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 4 % тарифной ставки (оклада).

6.9. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

6.10. Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

6.11. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.12. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период его временной нетрудоспособности или отпуска, выплата заработной платы производится в ближайшие дни выдачи заработной платы.

6.13. За каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, в размере 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.14. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с требованиями действующего законодательства

6.16. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.17. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении 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.

6.18. На 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, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата за первую половину отработанного месяца производится 27 числа каждого месяца, выплата за вторую половину отработанного месяца производится 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

6.20. Заработная плата перечисляется с согласия работника на указанный им счет в кредитной организации. Изменение кредитной организации, через которую работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.21. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей

средней заработной платы работника.

6.22. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.23. Оплата труда в период приостановки образовательной деятельности, Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, представляющим опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

6.25. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

6.26. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

6.27. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.28. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Расчетный листок выдается на руки работнику после выплаты первой части заработной платы за текущий месяц, но не позднее последнего рабочего дня месяца, за который производится выплата заработной платы.

6.29. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца до введения новых условий оплаты труда.

6.30. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период (кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством) до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им

заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже 1/90** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм).

7. Улучшение условий охраны труда.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 г. № 12-1077.

7.1.2. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.3. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.4. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.5. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 4).

7.1.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 6), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 7).

7.1.7. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.8. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

7.1.9. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.10. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

7.1.11. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

7.1.12. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

7.1.13. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.14. Обеспечивает за счет средств учреждения:

- прохождение работниками периодических медицинских осмотров,
- профессиональной гигиенической подготовки и аттестации,
- внеочередных медицинских обследований работников (диспансеризация, психиатрическое освидетельствование);
- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

7.1.15. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

7.1.16. Предоставляет возможность обучения по охране труда (уполномоченных, ответственных) с отрывом от производства и с сохранением среднего заработка на период обучения.

7.1.17. Повышает заинтересованность уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета:

- предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей 2 часа рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы;
- при наличии денежных средств устанавливает стимулирующую выплату в размере не менее 10% от ставки заработной платы за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности Учреждения.

7.1.18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.1.19. Устанавливает стимулирующую выплату (не менее 15% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

7.1.20. Проводит в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав комиссию по проведению специальной оценки труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.2.21. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложение № 5).

7.1.22. Обеспечивает выделение денежных средств для оснащения медицинских аптек средствами для оказания первой медицинской помощи.

7.1.23. Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию в Учреждении.

7.1.24. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- поощряет участие работников в физкультурных и спортивных мероприятиях разного уровня;

- приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

7.1.25. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет контроль над соблюдением в Учреждении законодательства по охране труда со стороны Работодателя.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.2.9. Принимает участие в районном (городском) конкурсе (-ах) по охране труда.

7.3. Работники:

7.3.1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещают немедленно руководителя или лицо его замещающего о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников

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

8.2. Стороны договорились, что при проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

8.3. Работодатель должен:

- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном статьями 196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015;

- в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;

- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием профкома.

8.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- регулярно, в установленные законом сроки и в полном объеме согласно утверждённым тарифам производить начисления и перечисления страховых взносов пенсионного страхования, страховых взносов в фонд социального страхования, подоходного налога;

- регулярно, согласно установленной периодичности, представлять в Главное управление ПФР индивидуальные сведения о стаже и зарплате работников для заполнения их индивидуальных счетов государственного пенсионного страхования;

- предоставлять в Главное управление ПФР списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий пакет документов, в том числе, необходимые для назначения формы индивидуальных сведений по стажу и зарплате, подтверждающие наличие пенсионного права работника;

- назначить ответственного за оформление и передачу пенсионных прав работника на индивидуальные лицевые счета в Главное управление ПФР по месту регистрации;

- сохранить за беременными женщинами средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях;

- по желанию работника предоставлять оплачиваемый отпуск 1 сентября одному из родителей, имеющих детей 1 класса и выпускных классов, а также в период май-июнь для родителей, имеющих детей выпускных 11 классов;

- совместно с профкомом проводить культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работы с работниками Учреждения и членами их семей;

- предоставлять членам выборных профсоюзных органов 4 оплачиваемых часа в неделю для выполнения профсоюзной работы

- создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату личной гигиены.

7.3. Профком обязуется:

- оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами региона.

- выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы среди работников Учреждения.

7.4. Социальная защита молодежи

7.4.1. Молодыми работниками считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет.

7.4.2. Работодатель обязуется:

- закрепить наставников за всеми молодыми работниками в первый год работы их в детском саду и осуществлять доплату наставникам;

- производить повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в 3 года;

- поощрять участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства, художественной самодеятельности среди молодежи, районных и областных спартакиадах среди молодых работников, осуществлять премиальные выплаты за активное участие молодых педагогов в конкурсах, мероприятиях, направленных на повышение имиджа Учреждения;

- включать молодых специалистов в состав комиссий.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

8.2. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом областного Отраслевого соглашения о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования, Соглашения между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

8.4. Стороны договорились о том, что:

8.4.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.4.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4.4. Работодатель обязан предоставить безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

8.4.5. Работодатель обеспечивает бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.4.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4.7. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

За активное участие в работе представительного органа работников Учреждения устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и другое.

8.4.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.4.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренным законом и настоящим коллективным договором.

8.4.10. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.4.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.4.12. Члены профкома включаются в состав членов коллегиальных органов управления Учреждением, в состав комиссий Учреждения по исчислению оплаты труда педагогических работников, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.4.13. Работодатель способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению Учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

8.5. Стороны признают:

8.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.5.2. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ.

8.5.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

8.7. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от начисленной суммы заработной платы.

9. Контроль над выполнением коллективного договора

9.1. Контроль над 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.

9.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников Учреждения.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.4.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.4.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Учреждения.

9.4.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.4.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.4.6. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

10.3. Стороны договорились начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

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

10.5. Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Перечень должностей, которым установлен ненормированный рабочий день;
4. Соглашение по охране труда;
5. Перечень должностей и работ с неблагоприятными условиями труда;
6. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации;
7. Перечень должностей, для которых необходима выдача смывающих и или обеззараживающих средств.

Приложение № 3

к коллективному договору между работниками и работодателем бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
БДОУ г. Омска «Детский сад № 128
комбинированного вида»

_____ Л.В. Бабичева
_____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
БДОУ г. Омска «Детский сад № 128
комбинированного вида»

_____ Е.И. Иванова
_____ 20__ г.

**Перечень должностей работников
БДОУ г. Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида»,
которым установлен ненормируемый рабочий день**

№	Наименование должности	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Главный бухгалтер	3
2	Заведующий хозяйством	3

Приложение № 5

к коллективному договору между работниками и работодателем бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
БДОУ г. Омска «Детский сад № 128
комбинированного вида»

_____ Л.В. Бабичева
_____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
БДОУ г. Омска «Детский сад № 128
комбинированного вида»

_____ Е.И. Иванова
_____ 20__ г.

**Перечень
должностей (работ) БДОУ г. Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида»
при работе в которых работники имеют право на компенсацию за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда**

№	Наименование должности	Вид компенсации	Размер компенсации
1	Повар	Повышение оплаты труда	12% оклада
2	Кухонный рабочий	Повышение оплаты труда	12% оклада
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Повышение оплаты труда	12% оклада

Приложение № 6
к коллективному договору между
работниками и работодателем
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Омска
«Детский сад № 128 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации БДОУ
города Омска «Детский сад №128
комбинированного вида»
_____ Л.В. Бабичева
_____ 20__ года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
БДОУ города Омска «Детский сад №128
комбинированного вида»
_____ Е.И. Иванова
_____ 20__ года

**Перечень
профессий (должностей) работников
БДОУ г. Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида»,
имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств
индивидуальной защиты и санитарной одежды**

№ п/п	Пункт	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4	5
1	1. п.23	Дворник	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	п.49	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	до износа (2 комплекта) 6 пар
3	1. п.171	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа (2 комплекта) 12 пар
4	1. п.115	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа (2 комплекта) 2 пары дежурный
5	2. п.3.1.9	Помощник воспитателя, младший воспитатель	Фартук для надевания во время раздачи пищи Косынка Фартук для мытья посуды	до износа (2 комплекта) до износа (2 комплекта) до износа (2 комплекта)

			Халат для уборки туалета	до износа (2 комплекта)
			Халат для уборки групповых помещений	до износа (2 комплекта)
6		Медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный	до износа (2 комплекта)
7	1. п.122	Повар	Колпак или косынка	до износа (3 комплекта)
			Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	до износа (3 комплекта)
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа (3 комплекта)
8	1. п.60	Кухонный рабочий	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	до износа (3 комплекта)
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа (3 комплекта)
9	1. п.148	Слесарь-сантехник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	до износа (1 комплект)
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
10	1. п.127	Плотник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	до износа (1 комплект)
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Очки защитные	до износа
11	1. п.163	Сторож	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
12	1. П.193	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
13	2. п.3.1.9	Воспитатель	Халат светлых тонов	до износа (2 комплекта)

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

2. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» разработаны для охраны здоровья детей и молодежи, предотвращения инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний.

-3. Статья 221 Трудового кодекса РФ.

Приложение № 7
к коллективному договору между
работниками и работодателем
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Омска
«Детский сад № 128 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
БДОУ г. Омска «Детский сад №128
комбинированного вида»

Л.В. Бабичева

20__ года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
БДОУ г. Омска «Детский сад №128
комбинированного вида»

Е.И. Иванова

20__ года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест БДОУ г. Омска «Детский сад № 128 комбинированного вида»,
для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п\п	Наименование рабочего места	Наименование смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
2	Повар	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
3	Кухонный рабочий	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
4	Сторож	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
6	Дворник	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве

7	Медицинская сестра	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл. дезинфицирующие средства
		Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
8	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
9	Слесарь-сантехник	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве
11	Всем работникам	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для рук)	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средство в дозирующем устройстве

Основание:

1. Статья 221 Трудового кодекса РФ;
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г № 1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезоруживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работника смывающими и (или) обезоруживающими средствами».