

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Нижнеомский детский сад № 1»

Нижнеомского муниципального района Омской области

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Нижнеомский детский сад № 1» Нижнеомского муниципального района Омской области и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Нижнеомский детский сад № 1» Нижнеомского муниципального района Омской области на срок с 01.02.2023г по 31.01.2026г.

Принят на общем собрании трудового коллектива Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Нижнеомский детский сад №1» 30.01.2023 года.

От работодателя:

заведующая МБДОУ
«Нижнеомский детский сад № 1»
«Нижнеомский детский сад №1»

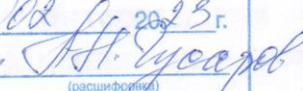
 Керникова Н.Г.
« 31 » января 2023 года



От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации

 Павлова Л.Ю.
«31 »января 2023года

Коллективный договор (дополнительное соглашение) прошел (прошло) уведомительную регистрацию в Нижнеомском отделе МУ МТСР № 5	
Регистрационный №	1
от « 01 »	02 2023 г.
	
(подпись)	(расшифровка)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующей Керносковой Нины Георгиевны и работниками профсоюзного комитета МБДОУ «Нижеомский детский сад №1», в лице председателя первичной профсоюзной организации «Нижеомский детский сад №1» Павловой Любви Юрьевны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

Областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2021 – 2024 годы;

Соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Соглашением о социальном партнерстве на 2021-2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация Омских профсоюзов", Союзом "Омское Региональное объединением работодателей

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

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

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (СТ.41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБДОУ «Нижеомский детский сад №1», защищающим их интересы при ведении коллективных переговоров; заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МБДОУ «Нижеомский детский сад №1» в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников детского сада, ведущим переговоры от их имени, и строит свои отношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым и Региональным соглашениями по образованию на 2023-2025 годы. Все основные вопросы трудовых отношений и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансового положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями, и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК).

1.7. Контроль, за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

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

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

Примечание: 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.

1.11. 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).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного производства путём внедрения инновационных технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется.

2.2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения размеров должностных окладов.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, ст.196 ТК).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга.

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

2.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением.

2.2.8. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также

существующих у работодателя социальных программ (подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями.

2.2.10. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.14. Учитывать мнение профсоюзной организации при составлении программы развития образовательного учреждения.

2.2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении детским садом в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

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

2.2.20. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- уставом детского сада;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности МБДОУ «Нижеомский детский сад № 1» присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда работников, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников и творчески работающих педагогов.

2.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК).

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

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

2.3.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальным законодательным актам без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК).

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

2.3.7. Как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

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

2.3.9. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль, за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3.10. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3.11. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

2.3.12. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов,
- требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.13. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

2.3.14. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией детского сада Положение о КТС и утвердить его на собрании трудовой коллектива;
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе,
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

2.3.15. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

2.3.16. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

2.4. Обязательства работников:

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

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.4. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам.

2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами и, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих

категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте допускается учитывать следующие формы:

- а) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- б) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;
- в) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;
- г) размещения соответствующей информации в общедоступных местах;
- д) проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

2.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.6.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.6.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.6.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.6.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

2.6.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

2.6.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с

ТК, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются администрацией детского сада и согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК).

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

3.2.5. Заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями администрации детского сада, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК).

3.2.6. Выполнять условия заключённого трудового договора.

3.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.8. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.2.9. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- члены профсоюза
- пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- женщины, мужья которых были призваны по мобилизации.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может

быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК).

3.2.12. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку.

3.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

3.2.14. Принимать решение о судьбе организации с учётом мнения профсоюзного комитета и его предложений.

3.2.15. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.2.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (с-г. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В срок до 01.09. текущего года разработать и принять по согласованию с профкомом Правила внутреннего трудового распорядка для работников детского сада.

4.2. Составлять расписание занятий по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.4. Установить для работников-женщин 36-часовую рабочую неделю с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством.

4.5. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации ВТЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуна, попечителя) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст.262 ТК РФ);
 - женщинам, работающим в сельской местности - 1 день в месяц без сохранения заработной платы;
- 4.7. В соответствии со ст. 113 ТК и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии и стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования.

4.8. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии и стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего сотрудника, если работа по своему характеру не допускает перерыва.

4.10. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п.18 настоящего коллективного договора), производить оплату такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5. ОТПУСК.

5.1. Администрация обязуется:

5.1.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать с учётом мнения профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

5.1.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.1.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.1.4. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по желанию работника: предоставлять отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей, переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.

5.1.5. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в учреждении первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

5.1.6. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

5.1.7. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведённой в соответствии с действующим законодательством.

5.1.8. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством: работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (примечание: продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством); работникам, получающим второе высшее образование в связи с производственной необходимостью по направлению образовательного учреждения.

5.1.9. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- при работе без больничных листов - из расчёта 2 календарных дня за каждое полугодие (по возможности);
- для сопровождения 1 сентября и на последний звонок детей школьного возраста в школу - 1 день;
- вступление в брак самого работника 5 дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника 5 дней
- работнику-отцу в связи с рождением ребёнка 5 дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 5 дней;
- в связи с похоронами родных и близких 5 дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней.

Кроме этого предоставлять отпуска работающим женщинам:

- имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет - до 14 дней;
- имеющим двух и более детей в возрасте - до 14 лет, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, также предоставляется дополнительный отпуск, по письменному заявлению до 14 дней;
- одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 дней;
- допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре (продолжительность дополнительного отпуска определяется законодательством);

- в других уважительных случаях продолжительность отпусков устанавливается по соглашению администрации и работника.

5. 2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.
- 5.2.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.
- 5.2.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.
- 5.2.4. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.
- 5.2.5. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.
- 5.2.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, штатным расписанием и фондом оплаты труда. Заработная плата выплачивается в соответствии со статьёй 2 Федерального закона № 272-ФЗ от 03 июля 2016 года не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы являются: 15 числа и 30 числа (в феврале 28 числа) текущего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

6.3. Размеры окладов, ставок педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры окладов, ставок педагогических работников устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Размеры окладов, работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении устанавливаются, на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры окладов рабочих устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Педагогическим работникам, поступившим впервые на работу (по основному месту работы) в учреждении в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 3 лет с даты трудоустройства на работу, размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада до 100 процентов.

6. 6. Администрация обязуется:

6.6.1. В соответствии со ст. ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ).

6.6.2. Оплачивать время простоя ст. 157 ТК РФ по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя, оплачивается в

размере не менее третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.6.3. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

6.6.4. Осуществлять меры социальной поддержки работников в соответствии с Постановлением Правительства Омской области, Указами Губернатора и другими законодательными актами.

6.6.5. Осуществлять компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, согласно перечня компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренного письмом Министерства образования РФ от 12.01.93 г. № 10/32-т.

6.6.6. В соответствии с действующей Инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 94 от 16 мая 1985 г. применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.6.7. В летнее время педагогические и иные работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и в пределах установленного им рабочего времени: косметический ремонт групповых помещений, уборка подсобных помещений (подвал, овощехранилище, склады), заведение цветником (с мая по октябрь), оформительская работа.

6.6.8. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.6.9. Исчисление среднего дневного заработка, необходимого для оплаты отпуска, производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

7.1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией детского сада.

7.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

7.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов,
- устранением выявленных нарушений.

7.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

7.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- путём ведения непосредственно с администрацией предварительных переговоров в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией образовательного учреждения Положение о КТС и утвердить его на собрании трудового коллектива (Положение прилагается к коллективному договору),
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе,
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

7.6. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

7.7. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников в качестве одного из приоритетных направлений в социально-трудовых отношениях между работником и работодателем.

8.1.1. В соответствии с Примерным положением о системе управления охраной труда (далее - Примерное положение) разработано в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда <1> посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в организации, в разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ, в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом Примерного положения.

8.1.2. СУОТ является неотъемлемой частью управленческой и (или) производственной системы работодателя.

СУОТ представляет собой единство:

- а) организационной структуры управления организации (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;
- б) мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;
- в) документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

8.1.3. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 настоящих Правил.

8.1.4. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об организации службы охраны труда в образовательном учреждении, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и воспитательно-образовательного процесса.

8.1.5. Рабочие места обеспечить инструкциями по охране труда, периодичность пересмотра инструкций по охране труда проходит по мере необходимости.

8.1.6. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить прохождении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.7. Прохождение за счет средств работодателя бесплатного обязательного 1 раз в 5 лет психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих педагогическую деятельность в организациях образовательную деятельность по присмотру и уходу за детьми.

8.1.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.1.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.10. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В соответствии со ст. 226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охрану труда не менее 2% эксплуатационных расходов учреждения.

8.1.11. Не позднее 20 августа провести проверку готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

8.1.12. Выполнить до 15 сентября все запланированные работы по подготовке образовательного учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

8.1.13. Проводить специальную оценку условий труда на всех рабочих местах организации в соответствии с федеральным законом. В установленном порядке производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных и вредных условиях труда согласно перечня, прилагаемого к коллективному договору и дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на финансирование страховой части трудовой пенсии работников, по результатам проведения специальной оценки условий труда, согласно Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ (ред. от 01.04.2019) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда").

8.1.14. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

8.1.15. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающих угрозу жизни и здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

8.1.16. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения образовательного учреждения для осуществления общественного контроля председателю совета трудового коллектива, членам комиссии по охране труда.

8.2. Администрация обязуется:

8.2.1. Продолжить работу комиссии по охране труда на основе ранее утверждённого положения.

8.2.2. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете (совещании при заведующей, собрании трудового коллектива) вопросы состояния условий и охраны труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Силами уполномоченных по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

8.3.2. В соответствии с типовым положением, утвержденным постановлением исполкома Генерального Совета ФНПР от 30.05.96 г., разработать и не позднее 01 сентября ввести в действие Положение об уполномоченном по охране труда.

8.3.3. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующей, собрании трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

8.3.4. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной безопасности.

8.3.5. При организации рабочего места (рабочей зоны) должна быть обеспечена возможность смены рабочей позы занятыми на нем работниками.

В зависимости от особенностей выполняемой работы рабочая поза работника в положении "сидя" является более удобной, чем рабочая поза в положении "стоя". Если основной рабочей позой работника является положение "стоя", организация рабочего места должна обеспечивать возможность смены основной рабочей позы на положение "сидя", в том числе посредством организации места для сидения.

8.3.6. Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты контроля выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

9.1. Администрация обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

9.1.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

9.1.3. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и

аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

9.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

9.1.5. Ежегодно обеспечивать проверку знаний работников по охране труда, знакомить работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на рабочем месте, инструктаж работников по охране труда.

9.1.6. Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- а) инструктажей по охране труда;
- б) стажировки на рабочем месте;
- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (далее - обучение требованиям охраны труда).

9.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их советом трудового коллектива.

9.1.9. Проводить СУОТ, выявления и оценки опасностей, оценки уровней

профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.

9.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

9.1.11. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.

9.1.12. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

9.1.13. Обеспечивать естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

9.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.1.15. Проводить обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда согласно Постановления Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 г. « О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

9.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.18. Создать на паритетной основе совместно с советом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за

состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.1.20. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе, в том числе: компенсировать работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях, организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО). Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом; организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями).

9.2. Работники обязуются:

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

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

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

9.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации 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).

9.2.6. 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.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Администрация обязуется:

10.1.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения учитывать мнение профкома, коллектива работников не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

10.1.2. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК).

10.1.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

10.1.5. Установить, что распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации.

10.1.6. Способствовать проведению спартакиад, дней здоровья.

10.1.7. Сохранять средний заработок спортсменам, выезжающим на соревнования.

10.1.8. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, в том числе средств, направленных на оплату труда работников).

10.1.9. В срок до 30 августа разработать с учётом мнения профкома и утвердить Положение о порядке использования полученных образовательным учреждением внебюджетных средств.

10.1.10. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников.

10.1.11. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам образовательного учреждения денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая ее подоходным налогом.

10.1.12. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профилю деятельности образовательного учреждения на работников, получающих первое высшее образование.

Льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, распространяются для работников, получающих второе высшее образование, в случае производственной необходимости и обучающихся по направлению образовательного учреждения.

10.1.13. Предоставлять льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам, младшим воспитателям согласно Закону РФ «Об образовании» и соответствующим постановлением Правительства Омской области.

10.1.14. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

10.1.15. С учётом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

10.1.16. Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- нахождение в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании».

10.1.17. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение денежных средств на его приобретение (строительство).

10.2. Администрация и профком обязуются:

10.2.1. Проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам образовательного учреждения для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

10.2.2. Обеспечивать возможность участия работников в программе жилищного строительства на условиях государственной поддержки независимо от возраста.

10.2.3. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

10.2.4. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём учителя, Новым годом и др.

10.2.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10. 3. Профком обязуется:

10.3.1. Разработать Положение о фонде материальной поддержки (социальной защите) членов Профсоюза. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств, профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- выделять средства для поощрения участников и победителей, детсадовских и муниципальных конкурсов профессионального мастерства согласно Положению;
- поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 лет в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием - в размере оклада;
- установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работникам детского сада:
- почётная грамота МБДОУ «Нижеомский детский сад №1» до 10% в пределах фонда оплаты труда;
- почётная грамота Комитета по образованию до 20 % в пределах фонда оплаты труда;
- почётная грамота Главы МР, Администрации муниципального района до 25% в пределах фонда оплаты труда;
- почётная грамота Министерства образования Омской области до 30 % в пределах фонда оплаты труда;
- почётная грамота Министерства просвещения Российской Федерации до 35% в пределах фонда оплаты труда;
- премировать за работу без листка нетрудоспособности 1 раз в квартал до 20% в пределах фонда оплаты труда;

11.2. Оказывать материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

11.3. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1 Администрация обязуется:

12.1.1. Включать представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.1.2. Определить конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией в соответствии со ст. 53 ТК.

12.1.3. Сообщить в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

12.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешённые жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст. ст. 353-365, 390, 391).

12.2. Профком обязуется:

12.2.1. Оказывать непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст. ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 37- ТК).

12.2.3. Защищать право работника об отказе выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст. 353, 379 и 380 ТК).

12.3. Администрация и профком обязуются:

12.3.1. Рассматривать коллективные трудовые споры в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. 409 - 418 ТК).

13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Администрация обязуется:

13.1.1. Признать профсоюзный комитет как представителя работников детского сада, уполномоченного на то общим собранием работников.

13.1.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников по согласованию с профкомом.

13.1.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-трудовым вопросам.

13.1.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда, принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

13.1.5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

- помещения и другие объекты образовательного учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

- оргтехнику и средства связи;

- в соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников:

- для членов Профсоюза - членские взносы.

13.1.6. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить материальное стимулирование общественной работы, осуществляемой председателем первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, за счёт средств профсоюзных взносов.

13.1.7. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;

- краткосрочной профсоюзной учебы.

13.1.8. Соблюдать в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов: увольнения по инициативе администрации; перевода на другую работу; наложения дисциплинарных взысканий.

13.2. Профком обязуется:

13.2.1. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

13.2.2. Представлять интересы работников-членов Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих

профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

13.2.3. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

13.2.4. Профком гарантирует членам профсоюза: организацию разъяснительной работы по реализации и контролю за исполнением норм Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших, на работу в период его действия.

14.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

14.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

14.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

14.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

14.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком в праве:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

14.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения работодателя, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

14.8. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока любой реорганизации.

14.9. При ликвидации МБДОУ «Нижнеомский детский сад № 1» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации (ст.43 ТК).

Администрация обязуется:

14.10. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (примечание: аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

14.11. Освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трёх месяцев.

14.12. В случае привлечения сторонних специалистов-экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

Профком обязуется:

14.13. Зарегистрировать коллективный договор в районном комитете Профсоюза, своевременно предоставлять комитету Профсоюза ежегодный отчёт по форме ТДК-1.

15. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились:

15.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

15.2. Работодатель направляет Коллективный договор в орган по труду для уведомительной регистрации в течение 7 календарных дней (примечание: аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор);

15.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам.

15.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

15.5. Контроль, за выполнением Коллективного договора осуществляется Нижнеомский отделом МУ МТСП Омской области № 5.