

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска
«Детский сад № 119»
на 2021-2024 г.г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 256726DB871EC3BCBF01ADFD0434099C
Владелец: Степанова Наталья Анатольевна
Действителен: с 12.12.2022 до 06.03.2024

Договаривающие стороны:

Работодатель:

Заведующий бюджетным дошкольным
образовательным учреждением города
Омска «Детский сад №119»
Степанова Наталья Анатольевна

« _____ » _____ 20 ____ г

От имени работников организации:

Председатель первичной профсоюзной
организации бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города
Омска «Детский сад №119»
Чепур Галина Александровна

« _____ » _____ 20 ____ г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель БДОУ г. Омска "Детский сад № 119" в лице заведующего Степановой Натальи Анатольевны (*далее – Работодатель*) и работники учреждения, интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации (*далее - профсоюз*) БДОУ г. Омска "Детский сад № 119" *Чепур Галина Александровна*.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Омской области. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон. Направлен на обеспечение стабильности и эффективной деятельности бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска "Детский сад №119" (*далее – БДОУ "Детский сад № 119"*), на улучшение социально – экономической защиты работников.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.4. Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.6. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем всех работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников детского сада представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в т.ч. оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.7. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации (*далее – ТК РФ*) при приеме на работу (до заключения трудового договора) знакомить работника с локальными нормативными актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе характеристик должностей работников учреждения образования РФ.

2.3. Разработать с учетом мнения Профкома, рассмотреть на собрании трудового коллектива и утвердить форму трудового договора для работников.

2.4. В соответствии со ст. 74 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме. При изменении условий труда с работником, заключать дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.5. Прием на работу специалистов проводить только на основании Трудового законодательства Российской Федерации.

2.6. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.7. Обеспечить трудоустройство работников с использованием новых форм занятости, в том числе:

- Предоставить дополнительную работу в организации (вторичная занятость) работникам, принятым на неполную ставку.

- Ввести гибкие режимы труда и отдыха для работников по следующим специальностям:

- главный бухгалтер;

- рабочий по комплексному обслуживанию здания (плотник);

- рабочий по комплексному обслуживанию здания (слесарь);

- рабочий по комплексному обслуживанию здания (электрик);

- дворник;

- уборщик служебных помещений.

В соответствии со ст. 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих периодов рабочего дня.

2.8. Не вводить изменения трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

2.9. Обеспечить не реже 1 раз в 3 года с сохранением средней заработной платы в период обучения на курсах повышения квалификации профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников. Содействовать обучению вторым профессиям – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования педагогическим работникам на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором. Создать работникам, в случае необходимости (в соответствии с ТК РФ), условия для совмещения работы с обучением.

2.10. Информацию о закрытии групп с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее, чем за 2 месяца.

2.11. Осуществлять высвобождение работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета (информировать представительный орган не позднее, чем за 2 месяца).

2.12. В случае массового высвобождения работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, осуществлять взаимодействие с органами службы занятости, для принятия мер по обеспечению временной занятости указанных работников. В период простоя работники организации имеют право участвовать в оплачиваемых общественных работах.

2.13. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета детского сада.

2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работникам пред пенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- работникам, имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций.

2.15. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до 18 лет);

- увольнения членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ;

2.16. При высвобождении работников по п. 1 (ликвидация организации) и п.2 (сокращение численности или штата работников организации) ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Информировать орган Службы Занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.

- если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

- при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается

- в соответствии со статьей 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока указанного в части 2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двух недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);

- принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в БДОУ "Детский сад № 119" вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
- оставлять за высвобожденными работниками преимущественное право возвращения на работу в при последующем возникновении вакансии.

2.17. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового Кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового Кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса).

2.18. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.19. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

3.1. Для соблюдения режима рабочего времени разработать и принять с учетом мнения Профкома Правила внутреннего трудового распорядка БДОУ г. Омска «Детский сад № 119» (*Приложение 1*).

3.2. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учетом мнения Профкома и утвердить перечень должностей в детском саду с ненормированным рабочим днем (*Приложение 2*).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Для руководящих работников, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Предоставлять дополнительные выходные по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ):

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре оплачиваемых дня в месяц;

3.5. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со статьей 97 ТК РФ) возможно только в исключительных случаях *без письменного согласия работника*, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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.

3.6. В случае привлечения работника к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни (согласно п. 3.6. настоящего коллективного договора) оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен любой другой удобный ему выходной день.

3.7. В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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.

3.8. Определить порядок обеспечения точного учёта сверхурочных работ.

Оплачивать работу в сверхурочное время за первые 2 часа в 1,5 размере, а в последующие часы в двойном размере. Работа в сверхурочные часы, в сверхмесячные нормы оплачивается в двойном размере.

3.9. 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 дополнительного времени отдыха, или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.10. Работодатель в исключительных случаях и в интересах работников может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным днем (в соответствии со статьей 112 ТК РФ).

3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику (в соответствии со статьей 108 ТК РФ) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Установленными выходными днями считаются суббота и воскресенье.

4. Отпуск

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) 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;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Помимо оснований и категорий работников, перечисленных в статье, работодатель обязан предоставить отпуска без сохранения заработной платы:

- женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. При этом предусматривается выплата пособия по государственному социальному страхованию. Такой отпуск может быть использован не только матерью, но и отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком, причем часть отпуска может быть использована одним родственником, а часть - другим (ст. 256 ТК РФ);

- лицу, работающему по совместительству, если по совмещаемой работе продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы. В этом случае работодатель должен предоставить совместителю по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ);

- отдельным категориям работников, совмещающих работу с обучением, в частности:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательное учреждение высшего профессионального образования, и работникам, которые являются слушателями подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования, для сдачи выпускных экзаменов продолжительностью 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);

- лицам, которые допущены к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, продолжительностью 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ);

- студентам очной формы обучения, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, для прохождения промежуточной аттестации продолжительностью соответственно 15 и 10 календарных дней в учебном году либо для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - 4 и 2 месяца, а для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц (ст. 173, 174 ТК РФ);

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы работникам в случаях регистрации брака и смерти близких родственников – три календарных дня.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 42 календарных дня (ст.115 ТК РФ).

Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который в количестве не менее трех календарных дней. Если такой отпуск не предоставляется, переработка с письменного согласия сотрудника компенсируется в виде доплат за сверхурочную работу.

Неосвобожденному председателю профсоюзной организации детского сада предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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.

Отпуск за второй год и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

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 для:

-прохождения промежуточной аттестации на I и II курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом их последующих курсов соответственно по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты ВКР и сдачи итоговых гос. экзаменов 4 месяца;

-сдачи итоговых гос. экзаменов-1 месяц.

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

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

-работникам, обучающихся в образовательных учреждениях имеющих государственную аккредитацию высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты ВКР и сдачи итоговых гос. экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых гос.экзаменов-1месяц (ст.173 ТК РФ)

Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательный учреждения среднего профессионального образования не зависимо от их форм обучения для:

-прохождения промежуточной аттестации на I и II курсах соответственно – по 30 календарных дней, на каждом их последующих курсов соответственно по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты ВКР и сдачи итоговых государственных экзаменов 2 месяца;

-сдачи итоговых государственных экзаменов-1 месяц.

работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;

-работникам, обучающихся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты ВКР и сдачи итоговых государственных экзаменов до двух месяцев (ст.174 ТК РФ).

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.9. По соглашению сторон оплачиваемые очередные отпуска полной продолжительности предоставлять вновь принятым педагогическим работникам до истечения 6-и месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

4.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. 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.

4.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

4.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Оплата за первую половину отработанного месяца 27 числа каждого месяца, за вторую половину 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 1/100** 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность

по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя." Ст. 236 ТК РФ;

5.2. Заработная плата выплачивается только в денежной форме.

5.2.1. В связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда, в соответствии с трудовым законодательством, Положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области, утвержденном Постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда бюджетных учреждений в Омской области», Постановление Администрации города Омска от 8 декабря 2010 г. N 1201-п "О внесении изменений в постановление Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года N 1175-п "Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска", обеспечивать учет мнения профсоюзной организации (представительного органа работников) по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

5.2.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда.

5.2.3. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работников, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные оплатой труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностные оклады работников, относимые к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

Должности руководителей учреждений и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

5.2.4 Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда, утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников. При разработке Положения об оплате труда учитывать методические рекомендации и примерные Положения об оплате труда, разработанные и утвержденные Министерством образования Омской области и департаментом образования Администрации города Омска (**Приложение № 3**).

5.3. Оплату ежегодного отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Производить удержание заработной платы (в соответствии со статьей 137 ТК РФ) в случаях:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (**часть третья статьи 155 ТК РФ**) или простое (**часть третья статьи 157 ТК РФ**);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным **пунктом 8 части первой статьи 77** или **пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ**.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (**часть третья статьи 155 ТК РФ**) или простое (**часть третья статьи 157 ТК РФ**);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Время простоя по причине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей 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. (ст. 157 ТК РФ)

5.5.Своевременно проводить проверку работников с учетом изменения педагогического или специального стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной или квалификационной комиссией соответствующего решения.

5.6.В срок до 1 октября ежегодно разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников. Включать в состав аттестационной комиссии детского сада представителя Профкома.

5.7. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, во время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, по выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории продлевать в индивидуальном порядке, но не более чем на два года.

5.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% части оклада ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00).

5.9.Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить оплату за совмещение профессий (должностей), или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры оплаты труда за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (в соответствии со статьей 151 ТК РФ).

5.10 Сверхурочную работу оплачивать (в соответствии со статьей 152 ТК РФ):

- за первые 2 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.

5.11.Премирование работников детского сада производить в соответствии с «Положением об оплате труда» работников БДОУ г. Омска «Детский сад №119» (**редакция №4**) с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения (**Приложение 3**).

6.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

(по разделам 1-5)

Профком обязуется:

6.1.Представлять и защищать интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем.

6.2.Принимать участие в переговорах и консультациях с Работодателем по всему кругу вопросов социально – трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию

управления и работы ; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.

6.3.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.

6.4.Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии

6.5.Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- путем ведения непосредственно с Работодателем предварительных переговоров в интересах работника;
- иницируя вопрос о целесообразности создания комиссии по трудовым спорам (КТС);
- в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам;
- выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
- контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений в комиссии по трудовым спорам;
- осуществляя контроль за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

6.6.Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально – экономическим вопросам.

6.7.Профком гарантирует членам профсоюза:

- оказывать материальную помощь,
- оказывать финансовую помощь в части оплаты
- приобретать новогодние и другие подарки.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1.Обеспечить право работников учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (статья 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных и должностных лиц.

7.2.Разработать с учетом мнения Профкома Положение об организации работы по охране труда работников БДОУ города Омска «Детский сад № 119», определяющее должностные обязанности работников по охране труда

7.3.Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4.Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома Программу проведения вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемые работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

7.5.Информировать всех работников организации при приеме на работу и периодически при проведении инструктажей о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, количественных характеристиках вредных производственных факторов, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты и компенсациях.

7.6.Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический за счет средств работодателя (в процессе трудовой деятельности) медицинский осмотр.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185).

7.7. Обеспечить проведение дополнительной диспансеризации работников в возрасте от 35 до 55 лет, за счет средств городского бюджета.

7.8. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (в соответствии со статьей 221 ТК РФ) (*Приложение № 4*).

7.9. Обеспечить приобретение, ремонт, стирку, сушку специальной одежды и средств индивидуальной защиты, а также их обеззараживание и восстановление защитных свойств.

7.10. Не позднее 31 августа каждого календарного года проводить проверку готовности 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.

Работники обязуются:

7.13. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

7.14. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

7.15. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.16. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

7.17. Немедленно сообщать руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

7.18. Регулирование порядка и размеров доплат и надбавок руководителю БДОУ г. Омска «Детский сад № 119» его премирование в пределах, выделенных образовательному учреждению средств применительно к порядку, определенному для других категорий работников данного учреждения соответствующим Положением закреплено в коллективном договоре. В случае если на поощрение руководителя средства изыскиваются дополнительно, то порядок их использования определяется учредителем.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.19. Организовать проведение трехступенчатого контроля.

7.20. Образовать совместный комитет по охране труда в количестве 3 человек и создать условия для его работы.

7.21. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

8.1. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном законодательством РФ, педагогические работники пользуются правом на:

8.1.1. досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей (ФЗ от 17.12.2001г №173 «О трудовых пенсиях в РФ»);

8.1.2. рассмотрение вопросов дополнительного пенсионного обеспечения через систему негосударственных пенсионных фондов;

8.1.3. предоставление целевых субсидий на строительство и приобретение жилья;

8.1.4. бесплатное проведение профилактического медицинского осмотра;

8.1.5. оздоровление работников образования и их детей с использованием оздоровительной базы Омской области и г. Омска, ежегодную организацию летнего отдыха для детей работников особо нуждающихся в социальной поддержке;

8.1.6. бесплатное предоставление новогодних подарков и пригласительных билетов детям работников;

8.1.7. адресную социально-экономическую поддержку молодых специалистов впервые поступивших на работу;

8.1.8. единовременные денежные выплаты молодым специалистам;

8.1.9. ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы) молодым специалистам в течение 3-х лет с момента поступления на работу.

8.1.10. Предоставлять оплачиваемый отпуск 1 сентября одному из родителей, имеющих детей учащихся 1-4 классов, а также в период май-июнь для родителей, имеющих детей выпускных 11 классов.

8.1.11. Не препятствовать работникам, имеющим медицинские показания, в рабочее время посещать медицинские учреждения (стоматологов, сдача анализов, физиолечение)

Работодатель обязуется:

8.2. Регулярно, в установленные законом сроки и в полном объёме согласно утверждённым тарифам производить начисления и перечисления всех налогов во все фонды.

8.3. Регулярно, согласно установленной периодичности, представлять в ГУ управление ПФР индивидуальные сведения о стаже и заработке работников для заполнения их индивидуальных счетов государственного пенсионного страхования.

8.4. Предоставлять в управление ПФР списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий пакет документов, в том числе, необходимые для назначения формы индивидуальных сведений по стажу и заработку, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

8.5. Назначить ответственного за оформление и передачу пенсионных прав работника на индивидуальные лицевые счета в управление ПФР по месту регистрации.

8.6. Производить ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере 20% от оклада (ст. 377 ТК РФ).

Профком обязуется:

8.7. Проводить регулярно разъяснительную работу по обеспечению прав и обязанностей работающих, предусмотренных документами пенсионной реформы.

8.8. Осуществлять контроль обязательного оформления вновь поступающим работникам индивидуального лицевого счёта в управлении ПФР.

8.9. Осуществлять контроль по учёту нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдением установленного порядка и очередность его получения.

8.10. По желанию работника предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в период с 1 сентября одному из родителей, имеющих детей 1 классов, а также в период май-июнь для родителей, имеющих детей выпускных 11 классов.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту “б” пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. 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.

9.6. Работодатель обеспечивает бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1 %

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка 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.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом “б” пункта 3 и пунктом 5 с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

9.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других

9.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания, и действует в течение всего срока. 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 во время его действия.

10.2. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

10.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

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

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

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

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

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

10.5. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников детского сада.

10.6. Стороны договорились, что принятый коллективный договор работодатель растиражирует и доведёт до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

10.7. Стороны, подписавшие коллективный договор осуществляют контроль над его выполнением.

10.8. По итогам года на собрании трудового коллектива представители сторон доводят до сведения ход выполнения коллективного договора.

10.9. Работодатель и профком создают на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств обеих сторон и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

10.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства.

10.11. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.12. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора

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