

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Омска «Детский сад № 397 комбинированного вида»
на 2021 – 2024 годы

Договаривающиеся стороны:

От работодателя:
Заведующий БДОУ г.Омска
«Детский сад № 397
комбинированного вида»

Медведева Снежана Евгеньевна

«19». 04. 2021г.

От имени работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
БДОУ г.Омска «Детский сад
№ 397 комбинированного вида»

Таран Зухра Маулетжановна

«19». 04.2021г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками БДОУ г.Омска «Детский сад № 397 комбинированного вида» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БДОУ г.Омска «Детский сад № 397 комбинированного вида» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение). Учреждение устанавливает дополнительные социально-экономические, профессиональные правовые гарантии, льготы для работников, а так же создание условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации БДОУ г.Омска «Детский сад № 397 комбинированного вида» Таран Зухры Маулетжановны;
- работодатель в лице его представителя - заведующего БДОУ г.Омска «Детский сад № 397 комбинированного вида» Медведевой Снежаны Евгеньевны .

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, либо даты, указанной в договоре по соглашению сторон.

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

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

1.18. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.20. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом дошкольного образовательного учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись, а также настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются в соответствии со ст. 74 ТК РФ, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации и др.

2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора (до подписания) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным

договором, уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Дополнительное образование.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ). Осуществлять финансирование данного обучения, предусмотренное сметой РОО.

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

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению органов управления образования. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие стимулирующие выплаты к действующим окладам в соответствии квалификационной категории труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Включать в состав аттестационной комиссии представителя профкома.

4. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

Работодатель обязан:

4.1. 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). Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, принятое с учетом мнения профкома. Информировать орган Службы

Занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок, не менее чем за 3 месяца (ст. 180 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы:

4.2.1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 82 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники с более высокой производительностью труда и более высокой квалификацией;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- в семье, в которой нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональные заболевания;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

4.3.2. Высвобождаемым работникам из учреждения по сокращению, гарантируется сохранение очереди на получение жилья, возможность пользоваться услугами культурных, оздоровительных, спортивных, детских дошкольных учреждений.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в дошкольном учреждении ранее и уволенных в связи с сокращением численности или штата.

4.3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

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

- увольнения беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- матерей-одиночек, имеющих детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов до 18 лет.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы

платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя);
- имеющим ребенка до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели наступления календарного года.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации. За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью представления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ:

5.6.1. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.6.2. Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6.3. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.6.4. Предоставлять очередной отпуск в экстренном случае по заявлению работника по семейным обстоятельствам при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ, (не менее 3-х календарных дней).

5.7.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.7.3. На основании Постановления № 298/п-22 от 25.10.1974 года «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» за работу у горячих плит работникам кухни (шеф-повару, повару) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

5.7.4. За ненормированный рабочий день главному бухгалтеру предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней.

5.7.5. Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 14 дней;
- уход за больными членами семьи – до 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней (ст. 128 ТК РФ).

5.7.6. Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, братья, сестры, бабушки, дедушки) – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 2 календарных дней в году.

Предоставляются при наличии у работодателя финансовых возможностей (экономия по фонду оплаты труда).

5.7.7. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.7.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (п. 4.1.8, Правил...).

5.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Учредителем и Уставом.

5.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда работников бюджетной сферы.

6.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается, устанавливается соглашениями, нормативными документами, локальными актами, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

6.3. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы,

предусмотренных «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту Образования Администрации г. Омска (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Месячная начисленная заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

6.6. 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 часов до 06:00 часов).

6.7. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, ставок заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется в том числе:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при увеличении стажа работы;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании.

При наступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Заработная плата в организации выплачивается два раза в месяц – 12 и 27 числа каждого месяца. Оплата за первую половину отработанного месяца 27 числа каждого месяца, за вторую – 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

6.10. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и, находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

6.11. Наполняемость групп, установленная типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.12.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.12.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.12.3 Компенсация за задержку ЗП 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;

Выплата компенсации **не менее одной сотой**—по областному соглашению о социальном партнерстве на 2019-2021гг от 14.12.19 № 104-С является **обязательной** .

6.12.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

6.12.5. Оплату времени простоя не по вине работника в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

6.12.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда рабочих мест. До проведения в установленном порядке, специальной оценки условий труда рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов).

Установить сторожам суммированный учет рабочего времени – календарный год.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере 2/3 среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.13.2. Сохранять за работниками, участвующими в акциях протеста из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере, при условии правомерных действий по подготовке к акциям протеста.

6.13.3. Время простоя (ст. 157 ТК РФ):

Оплачивать:

- по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- независимого от работника и работодателя в размере не менее 2/3 оклада, ставки заработной платы.

6.13.4. Устанавливать размеры окладов, ставок заработной платы.

6.13.5. Выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленными положениями.

6.13.6. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам ДООУ из средств экономии общего фонда оплаты труда (Приложение № 3), в случаях:

- ухода на пенсию;
- иные возможные варианты с рассмотрения и решения профсоюзного комитета.

7.2. Работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173 -177 ТК РФ.

7.3. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Почетная грамота Министерства образования Омской области;
- Почетная грамота Департамента образования Администрации города Омска (по представлению дошкольного учреждения);
- Почетная грамота отдела образования администрации округа (по представлению дошкольного учреждения);
- Почетная грамота дошкольного образовательного учреждения;
- Благодарственное письмо дошкольного образовательного учреждения;
- Премия за конкретный вклад;
- Памятный подарок.

7.4. Обеспечение детей работников путевками в летние ДОЛ за счет регионального органа исполнительной власти.

7.5. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.6. Регулярно, согласно установленной периодичности, представлять в ГУ - управление (отдел) ПФ РФ индивидуальные сведения о стаже, заработке работников для заполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

7.7. Представляет в ГУ ПФ РФ перечни профессий и рабочих мест, дающих право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет в полном соответствии с утвержденным технологией работ либо уставными документами, а также предоставляет списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для назначения пенсии формы индивидуальных сведений по стажу и заработку, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

7.8. Назначает работников, включая представителей профкома, ответственных за оформление, передачу пенсионных прав работников на индивидуальные лицевые счета в ГУ ПФ РФ по месту регистрации предприятия.

7.9. Осуществляет регулярную проверку соответствия фактических условий труда, обеспечивающих досрочный выход работника на пенсию, нормативным условиям, утвержденным технологией работ либо уставными документами.

7.10. Организует в учреждении питание и места для приема пищи работников, согласно их заявлениям за собственный счет.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников из числа МОП специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник).

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

8.9. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, доверенным лицам по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств

социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.19. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.20. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.21. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.22. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии письменного заявления. Членские взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты заработной платы.

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).

8.23. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития детского сада.

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

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и 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 за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.7. Работодатель за счет средств ФОТ учреждения в соответствии с Положением об

оплате труда производит ежемесячные выплаты председателю профкома 15 % ставки заработной платы должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих и премиальных выплат, аттестации педагогических и руководящих работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- Применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечению 1 года со дня применения (ст. 193 - 194 ТК РФ)
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).
- Определение форм повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ)
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- Организация сменной работы (ст. 103 ТК РФ)
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
- Установление системы оплаты труда работников (ст. 144 ТК РФ)
- Оплаты труда на работах с особыми условиями (ст. 147 ТК РФ)
- Оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ)
- Разработки и утверждения инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ) и др.
- Установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера(ст.135,144 ТК РФ)

9.1. Права и обязанности профсоюзного комитета:

9.1.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице Таран Зухры Маулетжановны.

9.1.2. Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора:

- Профсоюзный комитет обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения.
- Профсоюзный комитет проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование дошкольного образовательного учреждения.

9.1.3. Осуществляет контроль за:

- Соблюдением трудового законодательства работодателем;
- Правильностью расходования фонда заработной платы;
- Правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников;
- Своевременностью внесения записей в трудовые книжки;
- Совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию;
- Своевременность назначений и выплат работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию;
- Своевременным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- Правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- Выделением путевок, нуждающимся в санаторно-курортном лечении (через МСЧ-10 на основании договора с Райкомом профсоюза);
- Соблюдением порядка аттестации педагогических работников.

9.1.4. Из средств профбюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза, обеспечивать детей сотрудников членов профсоюза новогодними билетами и подарками, а также путевками в детские оздоровительные лагеря.

10. Права и обязанности работодателя.

10.1. Работодатель имеет право на:

10.1.1. Управление образовательным процессом.

10.1.2. Прием на работу работников дошкольного образования, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установления общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

10.1.3. Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих других выплат в соответствии с действующим законодательством.

10.1.4. Налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении Положением.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Создавать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

10.2.2. Согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

10.2.3. По предложению профсоюзного комитета приступить к разработке проекта коллективного договора, разработать и утвердить коллективный договор в установленном действующим законодательством сроки.

10.2.4. Информировать трудовой коллектив, профсоюзную организацию:

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании.

11. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной

организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих и премиальных выплат, аттестации педагогических и руководящих работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – акции протеста.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, и информируют о результатах трудовой коллектив.

12.7. Подведение итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится 2 раза в год (январь, июнь).

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.