

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Омска
«ДЕТСКИЙ САД № 304 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА»
на 2024 - 2027 годы

Принят на общем
собрании работников
Протокол № 1
от 10.09.2024 года

От работодателя:
Заведующий

БДОУ г. Омска
«Детский сад №304
компенсирующего вида»
компенсирующего вида»

Ю.В. Кузнецова
10.09.2024

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
БДОУ г. Омска
«Детский сад № 304

Р.Х. Бейтбаева
10.09.2024

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем БДОУ города Омска «Детский сад № 304 компенсирующего вида» в лице заведующего Кузнецовой Юлией Вениаминовной и работниками, интересы которых представляет председатель профсоюзного комитета Бейтбаева Раушан Хазбековна.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2027 годы от 21.12.2021 года, Соглашения между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы от 23.12.2023 года, Соглашения «О социальном партнерстве» на 2022 – 2024 годы между правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское региональное объединение работодателей» от 16 декабря 2021 года № 66-С, Территориальным соглашением о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022-2024 годы от 14.12.2021 года, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор действует с 16.09.2024 года по 15.09.2027 года.

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

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

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

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников БДОУ города Омска «Детский сад № 304 компенсирующего вида» (в дальнейшем учреждение), защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с

ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией обкомом Профсоюза работников народного образования и науки на 2022-2024 годы.

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса;

2.2. В этих целях **работодатель** обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, профессионального уровня работников;

2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.3. проводить профессиональную подготовку, повышение квалификации педагогических работников;

2.2.4. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга;

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

2.2.6. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

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

2.2.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

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

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

2.2.11. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

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

2.2.13. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

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

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

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

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

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

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.11. добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;

2.3.12. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

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

2.4. Обязательства **работников**:

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

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

2.4.3. способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, использовать передовой опыт коллег;

2.4.5. беречь имущество работодателя;

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

2.4.7. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в дошкольном учреждении и на его территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать воду, электрическую энергию;

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

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

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

2.5. Работодатель имеет право:

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

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами, и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

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

2.6.6. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

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

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

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

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

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

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

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

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

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

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

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

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются заведующим Учреждения и согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

3.2.3. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.2.4. выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.5. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, изменение подведомственности Учреждения, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

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

3.2.7. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

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

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организаций и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.2.10. при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности (штата) работников организации, (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90 ФЗ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается (ч. 3 ст. 292 ТК РФ).

В случае, если работник увольняется по сокращению численности или штата до окончания того рабочего периода, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, удержания за неотработанные дни отпуска не производятся (ст.137 ТК РФ);

3.2.11. использовать *по согласованию с профсоюзным комитетом* внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) приостанавливать прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

б) выявлять возможности перемещений работников внутри учреждения с их согласия;

в) использовать режим неполного рабочего времени *по согласованию с профсоюзным комитетом* и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

3.2.12. рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация Учреждения, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и *по согласованию с профсоюзным комитетом*, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

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

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

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

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

в) работающих инвалидов;

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей-инвалидов до 18-летнего возраста;

д) председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет не более 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

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

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, *по согласованию с профсоюзным комитетом* и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.5. Периоды отмены (приостановки) деятельности дошкольного учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В периоды отмены образовательной деятельности в дошкольном учреждении по вышеуказанным основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической работы). За этот период у педагогических и других работников образовательного учреждения сохраняется заработная плата в установленном порядке (приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536, «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.6. Питание сотрудников в учреждении за счёт бюджета не организуется.

4.7. Режим работы дошкольного учреждения:

Понедельник 07:00 – 19:00 часов;

Вторник 07:00 – 19:00 часов;

Среда 07:00 – 19:00 часов;

Четверг 07:00 – 19:00 часов;

Пятница 07:00 – 19:00 часов;

Суббота – выходной;

Воскресенье – выходной.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Правилами внутреннего трудового распорядка определяется порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.1.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время в соответствии со ст. 262.1 ТК РФ. ст. 262.2 ТК РФ

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (для педагогических работников), 42 календарных дня (для старшей медицинской сестры) и 28 календарных дней для остальных категорий работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков за первый год работы осуществляется в соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – ТК РФ).

5.3. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ).

5.4. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда *повару*, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней и выплаты 12 % от оклада, *главному бухгалтеру, бухгалтеру* предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней и выплаты 4 % от оклада.

б) за ненормированный рабочий день *заведующему детским садом, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру* предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

Работнику, уволенному по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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

5.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору в удобное для него время или присоединяться к отпуску на следующий рабочий год, о чем издается соответствующий приказ, предоставляемый для ознакомления работнику.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

В соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.7.1. В соответствии со ст. 263 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

5.7.2. На основании письменного заявления педагогический работник имеет право на предоставление длительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ). Данный отпуск предоставляется без оплаты и поэтому не переносится и не продлевается по листку нетрудоспособности. А если педагогический работник выходит ранее, то по договоренности с работодателем.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

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

5.9. Оплата отпусков.

5.9.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Реализация социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда осуществляется согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положению об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области, утвержденному постановлением Правительства Омской области (редакция от 14 сентября 2011 года) № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений в Омской области», постановлению мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска.

Разработка, обсуждение и принятие локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда, осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.3. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников, утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и согласованным с департаментом образования Администрации города Омска (далее – Положение).

6.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже месячной заработной платы работника установленного размера МРОТ с учетом районного коэффициента в Омской области.

6.5. Труд работников оплачивается по отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений.

Установить, что:

- размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

6.6. Работодатель обязуется:

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

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

в) устанавливать размеры окладов, ставок заработной платы выше базовых размеров окладов, установленных в Положении, при наличии соответствующих оснований, указанных в Положении;

г) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными условиями труда, установленных в Положении. Условием осуществления выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда является результаты специальной оценки условий труда сторонней организации, имеющей лицензию.

д) производить доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, а также за определённые показатели интенсивности и напряжённости труда, установленные в Положении;

е) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

ж) производить выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

з) выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленными Положением;

и) производить оплату при невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;

к) предоставлять другой день отдыха по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

л) выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме.

Первую половину заработной платы за отчетный период выплачивается 15 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 30 (в феврале 28) числа текущего месяца. Вновь принятым работникам, первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

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

м) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, компонент за задержку заработной платы (ст.136 ТК РФ), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

н) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

о) индексировать заработную плату работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, инфляцией. Индексация заработной платы работников осуществляется после вступления в силу соответствующих нормативных правовых актов Правительства Омской области и Администрации города Омска.

6.7. Работодатель в случае задержки выплаты работникам заработной платы и допущения других нарушений оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/90 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления 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 (ст. 236 ТК РФ).

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

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей

деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется в 2024 - 2027 гг. выделять денежные средства для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК РФ).

Утвердить *по согласованию с профсоюзным комитетом* план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- а) улучшению условий и охраны труда;
- б) санитарно-бытовому обеспечению;
- в) проведению специальной оценки условий труда.

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

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности в учреждении. Создает и укрепляет службы охраны труда, оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитет по охране труда. Предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. в соответствии со ст. 212 ТК РФ разрабатывать, *по согласованию с профсоюзным комитетом утверждать* Правила и инструкции по охране труда (согласно Федеральному закону «О специальной оценке условий труда» от 24.07.2023 № 426 –ФЗ);

7.5.2. обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

7.5.4. организовывать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения периодических медицинских осмотров, утвержденным работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* проведение периодических медицинских осмотров работников. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (ст. 213 ТК РФ, ст. 255НК);

7.5.5. обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки (ст. 212 ТК РФ);

7.5.6. проводить поэтапную специальную оценку условий труда (ФЗ от 24.07.2023 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

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

7.5.8. обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета учреждения, в расследовании всех несчастных случаев в учреждении (ст. 229 ТК РФ);

7.5.9. создавать условия для работы уполномоченного профсоюза по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в учреждении, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

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

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

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных

нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

7.7. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

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

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8.1.5. организовывать оздоровление работников и их детей с использованием оздоровительной базы Омской области;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

8.2.3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.4. бесплатно предоставлять новогодние подарки и пригласительные билеты детям членов профсоюза;

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

8.3. Работник имеет право:

8.3.1. на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей не менее 25 лет;

8.3.2. адресную социально-экономическую поддержку молодых специалистов, впервые поступивших на работу в учреждение в соответствии с Постановлением Администрации города Омска от 22 февраля 2022 года №1170-п «Об утверждении муниципальной программы города Омска «Развитие образования» на 2019-2024 годы»:

- единовременную денежную выплату (Постановление Администрации города Омска от 22 февраля 2022 года № 770-п «О мерах социальной поддержки работников социальной сферы города Омска»);

- ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы) (Постановление Администрации города Омска от 22 февраля 2022 года № 770-п «О мерах социальной поддержки работников социальной сферы города Омска»).

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста

и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст.185.1 ТК РФ).

Культура, спорт

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

Раздел 9. Социальная защита молодежи

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

Стороны договорились:

9.2. создать при профкоме молодежную комиссию;

9.3. закрепить наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в дошкольном учреждении и осуществлять доплату наставникам;

9.4. проводить конкурсы профессионального мастерства, КВН- движения и художественной самодеятельности среди молодежи. Осуществлять выплаты из фонда стимулирования за активное участие в конкурсах;

9.5. включить в состав комиссии по охране труда представителя молодежной комиссии профкома.

9.6. Работодатель обязуется:

9.6.1. содействовать работе молодежной комиссии профкома, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения.

9.7. Молодежная комиссия обязуется:

9.7.1. развивать малозатратные формы отдыха, вызывающие интерес у молодых работников;

9.7.2. содействовать участию молодых работников в районной и областной спартакиаде.

Раздел 10. Защита трудовых прав работников

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

10.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

10.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

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

10.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

10.5.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.5.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.5.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации;

10.5.4 если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.2.2. содействия их занятости;

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

11.2.4. соблюдения законодательства о труде;

11.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

11.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.4.4. предоставлять профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

11.4.5. расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, происшедшие с работниками, оформлять их в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным

заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» (в соответствии со ст. 228 ТК РФ, Федеральным законом от 08.12.2010 № 348-ФЗ);

11.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, членов профсоюза, в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% от их заработка (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю и членам профсоюзного комитета:

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

11.5.2. на время кратковременной учебы.

11.5.3. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.6. Сохранять за членами профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях.

11.7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

11.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется

сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

12.2. Стороны обязуются:

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

12.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

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

12.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.5. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня его подписания.

13.2. По истечении срока действия коллективного договора, определенного сторонами, действие коллективного договора может быть продлено на период до трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения государственного статуса учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

13.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Согласовано
 Председатель профкома
 БДОУ города Омска
 «Детский сад № 304
 компенсирующего вида»
 _____ Р.Х. Бейтбаева
 «10» сентября 2024 г.

Утверждаю
 Заведующий
 БДОУ города Омска
 «Детский сад № 304
 компенсирующего вида»
 _____ Ю.В. Кузнецова
 «10» сентября 2024 г.

Перечень

должностей работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства

индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год(период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара 12 пар
2	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.

			или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	до износа 1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски до износа	до износа
			или Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа

3	Повар детского питания	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (стирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p>
4	Кухонный рабочий	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты рук</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства</p>	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды 1 шт. на 2 года</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>Перчатки для защиты от</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>

		защиты рук Средства защиты головы	механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года
6	Сторож	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт.
7	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий	1 шт. 1 пара 12 пар

8	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 шт.
		Средства защиты ног	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 шт. на 2 года 1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Согласовано
 Председатель профкома
 БДОУ города Омска
 «Детский сад № 304
 компенсирующего вида»
 _____ Р.Х. Бейтбаева
 «10» сентября 2024 г.

Утверждаю
 Заведующий
 БДОУ города Омска
 «Детский сад № 304
 компенсирующего вида»
 _____ Ю.В. Кузнецова
 «10» сентября 2024 г.

Перечень должностей работников, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии (должности), вида работ	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц
1	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Машинист по стирке белья	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в

			дозированных устройствах)
4	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Дворник	Мыло туалетное	200гр.
6	Сторож	Мыло туалетное	200гр.
7	Рабочий по обслуживанию здания	Мыло туалетное	200гр.