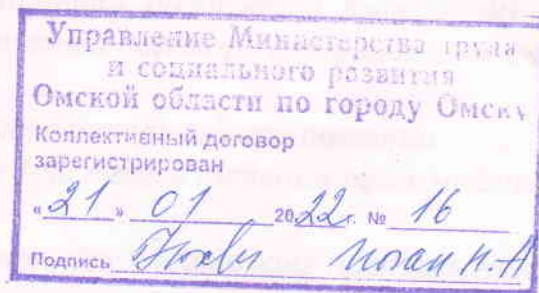


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально – трудовых отношений  
между работодателем и работниками  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
города Омска "Детский сад № 361"  
на 2022 -2025 годы.



От работодателя:

Заведующий БДОУ г. Омска  
«Детский сад № 361»

*Н.И. Андреева*  
Н.И. Андреева

2022 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
БДОУ г. Омска

«Детский сад № 361»

*Л.А. Асылкаева*  
Л.А. Асылкаева

«21» января 2022г.



## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

- 1.1. *Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Андреевой Натальи Ивановны и работниками, интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации Асылкаева Любовь Амирянвна, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БДОУ г. Омска "Детский сад № 361".*
- 1.2. *Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 361» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.*
- 1.3 *Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.*
- 1.4. *Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.*
- 1.5. *При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.*
- 1.6. *При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав.  
Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.*
- 1.7. *При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.*
- 1.8. *Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.*
- 1.9. *Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует сроком на три года.*

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ.**

- 2.1. *Трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.*
- 2.2. *Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.  
Трудовой договор является основанием издания приказа о приеме на работу.*
- 2.3. *При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.*
- 2.4. *Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника установленные трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.*
- 2.5. *Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.*
- 2.6. *При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.*
- 2.7. *В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового*

договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71, 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность), (ст.77ТК);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст.75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем( ст.72.1 ТК);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. АТТЕСТАЦИЯ.**

3. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место

*работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.*

*3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.*

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

*3.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 сохраняются:*

*-принцип добровольности прохождения аттестации;*

*-бесплатное прохождение аттестации для работников учреждения.*

*Аттестации не подлежат:*

*-педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;*

*-беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;*

*-педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.*

*Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.*

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

*4. Работодатель обязуется:*

*-Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).*

*-Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.*

*-Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст.82 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.*

*-Уведомление членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п.1. ч.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата ( п.2. ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).*

*4.1. Стороны договорились:*

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

3) Руководствоваться следующими критериями для определения массового увольнения работников: сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: - 25 и более человек в течение 30 календарных дней.

4) Критерии массового высвобождения не применяются в отношении предприятий, учреждений, организаций, если на них распространяются действия отраслевых соглашений, в которых установлены иные, усиливающие социальную защищённость работников критерии для оценки массового высвобождения.

4.2. Стороны пришли к соглашению:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышения квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет учреждения.

3) При сокращении численности или штата работников преимущественное право при оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

4) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух или 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);

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

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите отечества;

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

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 КД РФ).

- 5.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная 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 учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и уставом.
- 5.4 Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК);
- 5.5 Нерабочими праздничными днями в РФ считать:  
1, 2, 3, 4,5 ,6 и 8 января – Новогодние каникулы;  
7 января – Рождество Христово;  
23 февраля – День защитника Отечества;  
8 марта – Международный женский день;  
1 мая – Праздник Весны и Труда;  
9 мая – День Победы;  
12 июня – День России;  
4 ноября – День народного единства.  
При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).
- 5.6 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час(ст.95 ТК).
- 5.7 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.
- 5.8 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях( ст.99 ТК):  
1) при необходимости выполнить(закончить) начатую работу, которая в следствии непредвиденной задержке по техническим условиям производства не могла быть выполнена(закончена) в течении установленной для работника продолжительности рабочего времени;  
2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительной части работников;

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

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

5.9 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами.

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

5.11 Предоставлять в течении рабочего дня (смены) работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласуя это с Работодателем.

Работодатель обязуется:

5.12.1 Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, согласно статье 122 Трудового кодекса РФ.

5.12.2 Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ).

5.12.3 Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления определяются уставом БДОУ г. Омска «Детский сад № 361» (ст. 335 ТК РФ).

5.13 Предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, по письменному заявлению работника, продолжительность которого



определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6. Стороны подтверждают:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Омской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников, компенсационные и стимулирующие выплаты (размеры и условия осуществления) регламентируются Положением об оплате труда работников БДОУ города Омска «Детский сад № 361», утвержденный работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом( Приложение №1).

6.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 4% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда до 8% от оклада.

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

6.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством.

6.8. За работу, не входящую в должностные обязанности работников, за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.9. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, стаж педагогической работы являются обязательными.

6.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

**6.11. Выплату заработной платы производить в следующие сроки: 12-го и 27-го 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. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.**

6.12. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив в письменной форме работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Данный период оплачивается как простой по вине работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

6.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается, как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

6.15. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках заработанную сумму в полном объеме.

6.16. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.17. Наполняемость групп, установленная с учетом санитарных правил и норм является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.18. 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 **одной девяностой** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ 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.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

7. Работодатель:

7.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2. Осуществляет финансирование (выделяет средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от сумм затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

7.3. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений(ст.225 ТК РФ).

7.4. Обеспечивает проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7.5. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочем месте.

7.6. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по всем видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профсоюзным комитетом.

7.7. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда.

- 7.8. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 7.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты(СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 7.10. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними мест работы(должности) и среднего заработка.
- 7.11. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 7.12. Содействует организации общественного контроля охраны труда на рабочих местах уполномоченными профсоюзных комитетов, созданию комитетов (комиссий)по охране труда.
- 7.13.Предоставляет уполномоченным лицам по охране труда, членам комитетов(комиссий)по охране труда не менее 1-го часа в неделю с сохранением среднего заработка для осуществления в рабочее время возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда.
- 7.14. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.
- 7.15. Отражает в приложениях к коллективному договору информацию о доплатах, дополнительных отпусках, сокращённой рабочей неделе и пенсионном обеспечении, полагающихся работникам, занятым во вредных условиях труда, а также нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в том числе от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)
- 7.16. Профсоюз:
- 7.17. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных и других нормативных актов по охране труда силами технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов, комиссий по охране труда.
- 7.18. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- 7.19. Обращается к работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 7.20. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИЯ.**

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12.ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда ( гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Стороны договорились:

- Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и их семей;
- Создать условия для организации питания работников;
- Проводить бесплатные профилактические медицинские осмотры и санитарный минимум;
- Обеспечивать в рамках своей компетенции исполнение законодательных и иных нормативных актов по труду, регионального соглашения о минимальной заработной плате в Омской области и решений территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городе Омске.
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, по его письменному заявлению , предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 Трудового кодекса РФ).

8.3. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, медицинского страхования РФ;
- обеспечивать начисление оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда сверх размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Омской области».
- Не допускать необоснованного снижения доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации.
- С учетом эффективности деятельности устанавливать работникам стимулирующие выплаты в соответствии с Приложением № 2 к

*«Положению об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 361»*

- Провести поэтапную специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ);*
- Производить увольнения работника по инициативе работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.*

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

*9. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление в размере 1 % (одного процента) на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ),*

*9.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.*

*9.2. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания, другим социально-экономическим вопросам.*

*9.3. Работодатель за счет средств фонда учреждения, при их наличии, производит премиальные выплаты председателю профкома в количестве 20 баллов (ст.377 ТК РФ).*

*9.4. Работодатель не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством.*

*9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с предварительного согласия профкома. Председателя (его заместителя) профкома — с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации — Октябрьской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.*

*9.7. Члены профкома, председатели комиссий, уполномоченные по охране труда при профкоме освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.*

*9.8. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.*

*9.9. Стороны обязуются:*

*- рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством;*

*- ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам членов профсоюза и профактива, принимают решения о награждении ведомственными знаками отличия.*

*- принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач;*

*- выступать с отчетами перед коллективом о выполнении условий коллективного договора, соглашения по охране труда.*

*9.10. Стороны подтверждают:*

*- в соответствии с ТК РФ профсоюзный комитет вправе требовать привлечение к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;*

*- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускаются в течении двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение;*

*- работа председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации и др.*

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

*10. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется представителями сторон.*

*10.1. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, невыполнение или нарушение обязательств, предусмотренных коллективным договором.*

*10.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.*

*10.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных или коллективных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые привлечь возникновения конфликтов.*

*10.4. Работодатель в течении 7 дней со дня подписания настоящего коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду(ст.50 ТК РФ), В течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников и ознакомить с ним вновь поступивших работников.*

## **XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

*11.1. Молодыми работниками считаются работники дошкольного учреждения в возрасте до 35 лет.*

*Стороны договорились:*

*11.2. Создать при профкоме молодёжную комиссию.*

*11.3. Работодатель обязуется содействовать молодёжной комиссии профкома, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности учреждения.*

*11.4. Работодатель выделяет специальный фонд поддержки деятельности молодых специалистов.*

*11.5. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в дошкольном учреждении и осуществлять доплату наставникам.*

*11.6. Производить повышение квалификации молодым специалистам не реже 1 раза в три года.*

*11.7. Проводить конкурсы профессионального мастерства, КВН – движения и художественной самодеятельности среди молодёжи. Осуществлять доплату за активное участие в конкурсах.*

*11.8. Включить в состав комиссии по охране труда представителя молодёжной комиссии профкома.*

*11.9. Молодёжная комиссия обязуется:*

*11.9.1. Развивать малозатратные формы отдыха, вызывающие интерес у молодых работников.*

*11.9.2. Содействовать участию в районной и областной спартакиадах среди молодых работников.*

*11.10. Профсоюз:*

*11.10.1. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодёжи в рамках реализации программы Омского областного союза организаций профсоюзов «Федерация Омских профсоюзов» по работе с молодёжью.*

*11.10.2. Оказывает помощь в организации досуга и отдыха молодёжи.*