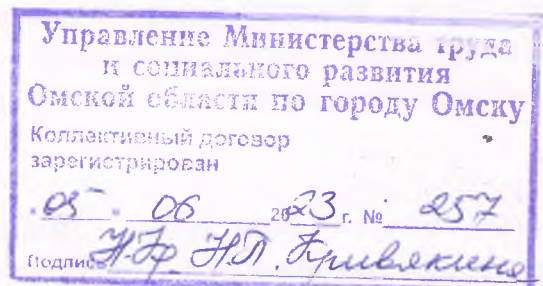


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

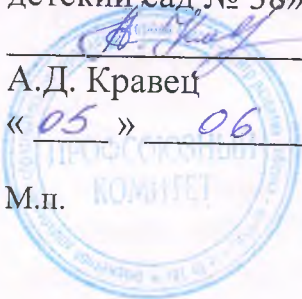
между работодателем и работниками
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Омска "Центр развития ребёнка – детский сад № 38"
на 2023 – 2026 годы



От работников:
Председатель ПК
БДОУ г. Омска
«Центр развития ребёнка-
детский сад № 38»

А.Д. Кравец
« 05 » 06 2023 года

М.п.

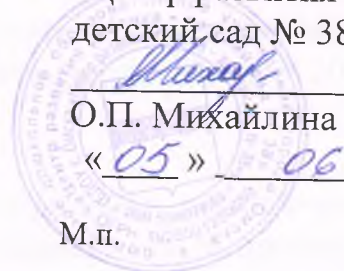


От работодателя: Заведующий

БДОУ г. Омска
«Центр развития ребёнка -
детский сад № 38»

О.П. Михайлина
« 05 » 06 2023 года

М.п.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Омска «Центр развития ребёнка – детский сад № 38».

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Территориальное соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022 – 2024 годы.
- Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023–2025 годы.
- Областное отраслевое соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022 – 2024 годы,

1.3 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Михайлиной Ольги Прокопьевны и работниками, интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации Кравец Анна Дмитриевна, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БДОУ г. Омска " Центр развития ребёнка – детский сад № 38".

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

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, расторжения трудового

договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

1.13 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует не более 3 лет.

1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Соглашение по охране труда;
3. Положение об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребёнка – детский сад № 38».

1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профсоюзного комитета;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.54, ст. 55 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

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

1.19 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора.

Также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 57 и ст. 67 ТК). Трудовой договор является основанием издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ,

либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 58, 59 ТК);

Срочный трудовой договор может расторгаться досрочно по требованию работника в соответствии со статьями 77-83 ТК РФ или по инициативе работодателя ст. 81 ТК РФ.

2.4 В течение учебного года изменение трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон. О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.5 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6 Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7 Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.8 Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

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

2.10 Ставка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.11 Привлекать и использовать в учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.12 Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3 Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении его впервые, в порядке предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.6 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией утвержденным приказом Минобрнауки России (приказ № 276 от 07. 04. 2014 года).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в условиях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ). Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем первичной профсоюзной организацией, не освобожденной от основной работы, и его заместителями в течении двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч.4 ст. 376 ТК).

4.3. Стороны договорились, что:

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

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы.

4.3.2 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- в) работающих инвалидов;
- г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;
- е) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3 Для педагогических работников 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 Для работников являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю.

5.5 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, опекуна, попечителя, законного представителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет,

ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Выходными днями считать субботу и воскресенье каждого месяца (ст. 111 ТК РФ).

Учреждение работает по графику: с 7.00 до 19.00. Воспитатели работают в 2 смены: 1 смена с 7.00 час. по 14.12 час., 2 смена с 11.48 час. по 19.00 час. Прием пищи в течение рабочего времени.

График работы сотрудников

| ДОЛЖНОСТЬ | РЕЖИМ |
|--|---|
| Заведующий | Заведующий работает по графику установленному Департаментом образования: Понедельник с 8.30 до 19.00 Вторник с 8.30 до 17.00 Среда с 8.30 до 17.00 Четверг с 8.30 до 17.30 Пятница с 8.00 – 16.30 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 14.00 |
| Старший воспитатель | 8.00 – 15.12 Прием пищи в течение рабочего времени. |
| Музыкальный руководитель | 8.00 – 13.00 Прием пищи в течение рабочего времени. |
| Старшая медсестра | 8.00 – 16.30 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| Заведующий хозяйством | 8.00 – 16.30 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| Главный бухгалтер | 9.00 – 17.30 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| Бухгалтер | 9.00 – 17.30 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| Медсестра | 7.30 – 16.00 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| Воспитатели групп 12 часов пребывания: | |
| 1 смена | 7.00 – 14.12 ПЕРЕРЫВ на обед 12.00.12.30 Перерыв на обед включается в рабочее время, место обеда – групповая комната, ст. 108 ТК |

| | |
|---|---|
| | РФ) |
| 2 смена | 11.48 – 19.00 ПЕРЕРЫВ на обед 15.15 – 15.45 |
| Младшие воспитатели (заместители воспитателя) | |
| Младшие воспитатели (заместители воспитателя) | 8.00-18.00 Перерыв на обед 13.00 – 15.00 |
| Швар | |
| 1 смена | 6.00 – 14.00 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| 2 смена | 11.00 – 19.00 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| Курьерный рабочий | 7.30 – 16.00 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00 – 13.30 |
| Машинист по стирке белья и спецодежды | 8.00 – 16.30 ПЕРЕРЫВ на обед 13.00-13.30 |
| Кладовщица | 8.00 – 12.00 |
| Дворник | 8.00 – 12.00 |
| Уборщик служебных помещений | 8.00 – 13.00 16.00 – 19.00 ПЕРЕРЫВ на обед с 13.00-16.00 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 8.00 – 13.00 16.00 – 19.00 ПЕРЕРЫВ на обед с 13.00-16.00 |
| Сварок | |
| Рабочие дни | 19.00 – 7.00; Прием пищи в течении рабочего времени. |
| Выходные дни | 19.00 - 7.00; 7.00 – 19.00 Прием пищи в течении рабочего времени. |

5.7 Нерабочими праздничными днями считать:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы; (в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ);

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах второй и третьей части первой настоящей статьи (ст. 112 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК).

5.8 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 согласованию с профсоюзным комитетом, по письменному распоряжению работодателя.

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

5.9 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (ст.99 ТК) и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) при необходимости выполнить(закончить) начатую работу, которая в следствие непредвиденной задержке по техническим условиям производства не могла быть выполнена(закончена) в течении установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- 2) 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.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет других категорий работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами.

5.10 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению с оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

При работе без детей учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, на условиях дополнительного соглашения с сохранением заработной платы в соответствии с п. 5.1. подпунктом 3 «Областного отраслевого Соглашения о регулировании социально

– трудовых и связанных с ним экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022-2024 годы между Министерством образования Омской области и Омским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2023-2025гг», а также - Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы.

5.11 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.. 5.12 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 устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.12 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

5.14 Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работодатель обязуется:

5.14.1 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.

5.14.2 Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

5.14.3 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 «Центр развития ребёнка – детский сад № 38» (ст. 335 ТК РФ).

5.14.4 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска учебно-вспомогательному персоналу - 28 календарных дней.

- учителя логопеда – 56 календарных дней;
- педагоги, работающие с детьми с отклонениями в развитии – 56 календарных дней (ст. 114, 115, 120, 121, 122, 334 ТК РФ).

- по соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.15.5 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасными условиями труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда с соблюдением статьи 117 ТК РФ.

5.15 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант, согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5.16 Работникам детского сада обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, или отдельно в специально в отведенном для этой цели помещении.

Время отдыха и питания для других работников предоставлять в течение рабочего дня (смены) 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).

5.17 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:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудникам органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы

- (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 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);
 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
 - для проводов детей на военную службу – 2 дня;
 - проводы ребенка в 1 класс – 1 день
 - женщинам, имеющим детей до 14 лет – 14 дней;

5.18 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесён в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работнику, уволенному по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, 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).

5.19 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 организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований (ст. 113 ТК) при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, 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.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребёнка – детский сад № 38» (далее Положение об оплате труда)

6.2 Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются согласно Положению об оплате труда в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 15 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 30 числа текущего месяца (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 выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

6.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системной оплатой труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие компенсационные выплаты в соответствии с федеральным и областным законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.
- минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законодательством.

6.5 Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при наличии стажа работы, предусмотренного Положением об оплате труда (приложение).

6.6 Работодатель обязуется:

6.6.1 В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, форму расчетного листка согласовывать с профсоюзным комитетом (статья 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате

6.6.2 Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке.

6.6.3 Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

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

6.8 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.9 При нарушении по начислению и выплате компенсации за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику в размере не ниже 1/90 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно ("Территориальное соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022 - 2024 годы" от 14.12.2021).

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ).

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается: организациями, финансируемыми из федерального бюджета,

- за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации,

- за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов,

- за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

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

Статья 139. Исчисление средней заработной платы для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей ТК РФ, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается

членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов. 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 на основании статьи 236 ТК РФ.

6.10 Индексировать заработанную 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.

6.11 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

6.12 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.13 Поступившим на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 3 лет с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника, – на 100 процентов»;

Допущенным к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых 3 лет с даты представления в учреждение документа об образовании и о квалификации, – на 100 процентов» (Постановление Администрации г. Омска № 1141-п от 30.12.2022 г.).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИЯ

Стороны договорились, что работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам:

7.1 При совмещении работы с обучением предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 50

- календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращённые сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырёх месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;
 - работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 1 месяц (ст.173 ТК РФ).

7.2 При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст. 183 ТК РФ).

7.3 На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

7.4 При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно главам с 34 по 36 и статьям с 211 по статью 231.

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

Провести специальную оценку условий труда на рабочем месте. ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с предварительного согласия профкома.

9.5 Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы в размере 1% перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7 Работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзного комитета, в размере 30 процентов ставки заработной платы за работу, не входящую в должностные обязанности, по защите социально-трудовых прав и интересов членов коллектива (ст.377 ТК РФ).

9.8 Работодатель с учётом мотивированного мнения профкома освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

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

9.12 Работодатель с учётом мотивированного мнения с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- Сокращение численности или штата работников организации (ст. 82 ТК РФ);
- Привлечение работников к сверхурочным работам, в случаях, не предусмотренных статьёй 99 ТК РФ;
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ).
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (часть 2 статьи 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.13 Стороны:

Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения 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 допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается приощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

- ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их 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.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

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

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

10.2 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

- 10.6 Проводить работу по оздоровлению сотрудников и их детей.
- 10.7 Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.
- 10.8 Выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.
- 10.9 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.14 Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда предусмотренной абз. 10 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 11.1 Стороны договорились, что: Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4 Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6 В случае нарушения или выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

11.9 Работодатель в конце каждого года предоставляет акт о выполнении всех разделов коллективного договора трудовому коллективу.

12. УСЛОВИЯ ТРУДА

И

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

12.1 Стороны:

- Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

- Поступившим на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 3 лет с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника, – на 100 процентов»;

- Допущенным к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых 3 лет с даты представления в учреждение документа об образовании и о квалификации, – на 100 процентов» (Постановление Администрации г. Омска № 1141-п от 30.12.2022 г.).

- Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

- Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

12.2 Стороны договорились:

- Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

- Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

- Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

13. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

13.1 В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

13.1.1 Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений,

государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

13.1.2 Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

13.1.3 Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

13.1.4 Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

13.2 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.2.1 При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%⁵⁹(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

13.2.2 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.

13.2.3 Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

13.2.4 Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по

устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.2.5 Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.6 Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

13.3 Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

13.3.1 Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).