**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между работодателем и работниками**

**бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**города Омска«Детский сад № 40»**

**на 2021 - 2024 годы**

 Принят на общем

 собрании работников

 Протокол № 4

 от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя:Заведующий БДОУ г. Омска Детский сад № 40»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Ф. Троян«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2021 годаМ. п. | От работников:Председатель ППОБДОУ г. Омска «Детский сад № 40»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Э.С. Назырова«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 годаМ. п. |

Раздел 1

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего БДОУ г Омска «Детский сад № 40» Троян Натальи Федоровны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации БДОУ г.Омска «Детский сад №40» НазыровойЭ льмиры Сабиевны представляющие интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

Трудового кодекса РФ, Федеральным законам (далее –Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами , содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев установленных в самом договоре.

 Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направленных на выполнение требований трудового законодательства.

 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон

(ст.40 ТК РФ).

1.3**.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

 1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников БДОУ г Омска «Детский сад № 40», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договор.

 1.6 . Работодатель признаёт профсоюзную организацию БДОУ г Омска «Детский сад № 40» в лице его профсоюзного комитета представителем работников БДОУ г Омска «Детский сад № 40», ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

 Отраслевыми и региональными соглашениями между Департаментом образования города Омска и Омским обкомом профсоюза работников образования и науки на 2018-2021годы.

 Все основные вопросы трудовых отношений и иных связанных с ним отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с уставными законами, иными нормативно правовыми актами, соглашениями.

 Если не удаётся этого добиться, то прописывается механизм участия представителя профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.7 Работники являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счёт первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% установленного профсоюзного взноса

 (ч 2, ст.30,ст.377 ТК РФ).

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

 1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41, ст.44 ТК РФ).

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

 1.10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждения на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

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

 1.12. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положения работников и устанавливающий более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст.41 ТК РФ).

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

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативно правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнении условий коллективного договора ( путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.15. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.16.Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях:

- изменения наименования учреждения;

- расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

- реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности учреждения – в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17.Втечение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе решения общего собрания.

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

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

- учёт мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным

ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**Раздел2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ,**

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1 Стороны пришли к соглашению в том, что

**2.2 Работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

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

2.2.3проводить профессиональную подготовку, повышение квалификации работников, формы профессиональной подготовки, и повышения квалификации работников, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.196 ТК РФ);

 2.2.4. осуществлять мероприятия, направленные на повышении уровня жилищного, бытового, медицинского, культурного обслуживания трудящихся членов профсоюза и членов их семей, организация их отдыха и досуга;

 2.2.5.предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке установленным РФ, иными нормативно правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ)

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

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

 2.2.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, законами, соглашениями;

 2.2.10. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка предъявлять и своевременно рассматривать

конструктивные предложения, взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникшие у работников посредством переговоров;

 2.2.11. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работником;

 2.2.12. обеспечивать работников обусловленной трудовым договором

 работой;

 2.2.13. выплачивать причитающуюся работникам в полном размере заработную плату в сроки установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

 2.2.14. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программам работодателя;

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

 2.2.16. создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

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

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

**2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

 2.3.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию форм системы оплаты труда (ст.41 ТК РФ);

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

2.3.5.контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора

(cт.41 ТК РФ);

 2.3.6. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников

в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

 2.3.7. добиваться обеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшение санитарно-бытовых условий, выполнение соглашений по охране труда;

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

2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобожденных в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложение о перенесении сроков или времени прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

 2.3.10. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

 2.3.11 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормировании труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

 2.3.12 добиваться роста заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников членов их семей.

2.3.13 осуществлять подготовку и повышения квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

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

**2.4. Обязательства работников:**

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

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

 2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, использовать передовой опыт коллег.

 2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну

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

 2.4.6. не совершать действия, влекущие за собой причинения ущерба предприятию, его имуществу;

 2.4.7. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу (авария) и немедленно сообщить о случившимся работодателю;

 2.4.8.содержать своё рабочее место и оборудование и передавать сменяющемуся работнику в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;.

 2.4.9.бережно относиться к оборудованию, спецодежде и другим предметам выдаваемым в пользование работникам, экономно использовать воду, свет и тепло;

 2.4.10. вести себя достойно, соблюдать правила работы в организации;

 2.4.11.работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК РФ);

а) за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю

б) за ущерб возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК РФ);

в) за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния,а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановления имущества;

 2.4.12. материальная ответственность работника исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества вверенного работнику (ст.239 ТК РФ);

**2.5. Работодатель имеет право.**

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

 2.5.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке установленным Трудовым кодексом, и иными федеральными законами;

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

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

 2.6. В соответствии с Трудовым кодексом, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского

профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

 2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

 2.6.2. профессиональной подготовке и повышения квалификации работников;

 2.6.3.по другим вопросам предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

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

 2.6.5. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

**2.7.Работник имеет право на:**

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

 2.7.2. предоставления работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

 2.7.7.профессиональную подготовку и повышения квалификации;

 2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

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

 2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленным Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

 2.7.13. возмещение вреда, причинено в cвязи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию материального вреда в порядке, установленным

Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

**Раздел 3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

 3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждого из сторон (cт.57 ист.67 ТК РФ).

Работодатель не в праве требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст. 67 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевым, региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

**3.2.Работодатель обязуется:**

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

 3.2.2.заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

 3.2.3. оформлять изменение трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.57,58 ТК РФ).

 3.2.4. заключить срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ)

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями дочерних предприятий и структурных подразделений, в соответствии с законодательством с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

(ст.53,59 ТК РФ);

3.2.6.предусмотреть на 2021-2024 гг. 2 рабочих места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве;

3.2.7.привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом(п 5 ст.12 Федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.9. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене работодателя, изменение его подведомственности, реорганизация, отстранения от работы ) лишь в случаи и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ)

3.2.10. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст81 Трудовым кодексом, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2, ст.12 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.11. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускается ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно –правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущей за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета *(*не менее чем за три месяц*)*.

3.2.12.представлять в профсоюзный комитете не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список

сокращаемых должностей и работников,перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства

3.2.13. 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 имеют:

 а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

 б) лица пред пенсионного возраста (до 2 лет до пенсии);

 в) проработавшие на предприятии 10 и более лет (по соглашению с профсоюзом ст.179 ТК. РФ);

г) работники получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ж) профсоюзный актив, руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных

коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций , не освобожденные от основной работы;

з) работников повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

 3.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2, 3 и 5 ст.81 ТК с работником членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.4 ст.82 № 255 ТК РФ);

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем)выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течении двух лет после окончание срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ч.4 ст.82 ТК РФ).

 3.2.15.Использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутри резервы учреждения для сохранения рабочих мест.

 3.2.16.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, её реорганизации, а также сокращением численности штата с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ);

 3.2.17.Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2. ст.81 ТК, свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

 3.2.18. Заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки работ при отсутствии собственных средств;

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

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

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

б) лица моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);

в) во время отпуска по уходу за ребенком

г) женщин имеющих детей до 3 лет (ст.261 ТК РФ);

д) работающих инвалидов;

е) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

ж) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16 летнего возраста;

з) руководителя (его заместителя)выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных о основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет.

**3.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

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

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

 3.3.6.предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массового сокращения работников.

**Раздел 4**

**ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Оплата труда работников производится на основании «Положения об оплате труда работников», утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников ( при наличии такого представительного органа) и согласованием с департаментом образования Администрации города Омска ( далее –Положение).

 Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем

(администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

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

 Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.3. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца; оплата за первую половину отработанного месяца производится 27 числа каждого месяца, оплата за вторую половину отработанного месяца производится 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

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.

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

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различнойквалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (выполнение функций начальника ГО и ЧС, выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда, уполномоченного по антитеррористической деятельности, ведение делопроизводства различных комиссий, архива, учет военнообязанных, работа по социальной защите работников учреждения.); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.ст. 236 ТК РФ.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие.

4.10 Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 баллов, согласно Приложению № 1 положение об оплате труда работников БДОУ г. Омска «Детский сад № 40» (редакция № 4)

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В пункте 3 положения об оплате труда работников БДОУ г. Омска «Детский сад № 40» к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (приложение № 3 к настоящему коллективному договору

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены 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.

**Раздел 5**

**Режим работы (рабочее время и время отдыха).**

**5.1.   Режим рабочего времени**

5.1.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.2. Учет времени прихода работника на работу и ухода с работы, а также учет времени выполнения ими служебных заданий осуществляется руководителем ДОУ, сотрудником, ответственным за ведение табеля.

5.1.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.4. Отдельным категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.1.5. В рабочее время работники не могут отвлекаться от их непосредственной работы.

5.1.6. Нагрузка педагогического работника ДОУ оговаривается в трудовом договоре.

5.1.7. Работа, с нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работникам);

5.1.8. Уменьшение или увеличение нагрузки работникам ДОУ в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможно только:

-  По взаимному согласию сторон;

-  По инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

-  Уменьшение нагрузки, в таких случаях, следует рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, по причине, связанной с изменением организационных условий труда.

5.1.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

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

5.1.11. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

5.1.12. Для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

Восстановление на работу педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;

Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.1.13. Для отдельных работников по их личному заявлению Работодатель может изменять общепринятый распорядок трудового дня (в соответствии с Трудовым кодексом, без ущерба здоровью работника и качеству его работы). Изменение режима рабочего времени оформляется приказом заведующего.

5.1.14. В связи сизменением организационных или технологических условий труда– для отдельных работников, может производиться смещение начала и конца рабочего дня, обеденного перерыва, но по согласованию с профсоюзным комитетом со своевременным (не позднее чем за два месяца) уведомлением работника об изменении распорядка и указанием срока действия такого изменения. Изменение оформляется приказом (распоряжением) и доводится до работника под роспись.

5.1.15. Отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня считается прогулом.

5.2.    Работа в выходные и праздничные нерабочие дни.

5.2.1. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение отдельных работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:

- Для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- Для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя ДОУ.

5.2.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.2.3. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются работодателем по письменному заявлению работника.

5.2.4. Уход в рабочее время по служебным делам или другим уважительным причинам, изменение графика работы допускается только с разрешения работодателя.

5.3.    Всем работникам предоставляется время отдыха, включающее в себя:

-  обеденные перерывы в течение рабочего дня;

-  выходные дни (суббота, воскресенье)

-  не рабочие праздничные дни;

-  отпуска.

5.3.1. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в соответствии с Трудовым кодексом РФ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- педагогическим работникам -42 календарных дня;

 - педагогическим работникам осуществляющим работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дня:

- служащим, учебно-вспомогательному персоналу – 28 календарных дня.

5.3.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

5.3.3. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря каждого года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.3.4. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись.

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

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

-  Временной нетрудоспособности работника;

-  Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

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

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

5.3.8. Отзыв работника допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.3.9. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.3.10. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.3.11. К основному отпуску отдельным категориям работников могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

5.3.12 Продолжительность рабочегодня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

 5.3.13 В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, законному представителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет);

- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление сетки занятий для педагогов и музыкального руководителя осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерыв между занятиями. При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация, в зависимости от длительности перерывов, в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда педагогам (старший воспитатель, музыкальный руководитель,), по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- для родителей имеющих 2 и более детей - до 14 календарныхдней;

- в связи с рождением ребенка– до 5календарных дней;

- для проводов детей в армию – до 3календарных дня;

- в случае свадьбы работника – до 5 календарных дня;

- на похороны близких родственников – до 5календарных дней;

- работникам пенсионерам по старости – до 14календарных дней;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до14 календарных дней;

- работникам инвалидам – до 60календарных дней;

- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 10 календарных дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Раздел 6

**Социальные гарантии и льготы**

6.1. 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 направлении в служебные командировки (гл. 24 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.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Раздел 7

**ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7. Охрана труда и производственная санитария**

7.1.  Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Государственной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2.  Все работники ДОУ, включая руководителя, обязаны проходить инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.3.  В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и здоровья детей, действующие для ДОУ; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

7.4.  Руководитель ДОУ обязан выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами и контролировать реализацию таких предписаний. Проводить работыпо подготовке и проведению специальной оценки условий труда, обучению руководителя и специалистов по охране труда в лицензированном учебном центре, ежегодные проверки знаний работников по охране труда; по обучению оказания первой помощи; по систематическим проведениям медицинских осмотров работников в установленном порядке.

7.5. Руководитель ДОУ обеспечивает право работников на прохождение диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ):

- до 40 лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- достигшие возраста 40 лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы и среднего заработка;

- Работники, не достигшие [возраста](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383451/cf910e14d4aaa0a72a80966dfc1ca31d7a7ce4d9/#dst151), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 8

**8. Порядок применения поощрений**

8.1. За образцовое выполнение должностных обязанностей, повышение эффективности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе, работодателем применяются следующие поощрения:объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

8.2. Поощрения объявляются в приказе, и доводят до сведения всего коллектива.

8.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

**9.  Дисциплинарные взыскания**

 9.1. Дисциплинарные взыскания.

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

9.2.  До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (общего собрания трудового коллектива).

9.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.4.  Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

9.5.  Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.6.  Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения работодателем в установленном порядке.

9.7. При наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей, стимулирующие выплаты не производятся.

Раздел 10

**ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

10.1*.* Стороны договорились в том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная формавоздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядкеконтроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

 10.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится с учётом мотивированного мнения и с предварительного согласия профкома (по пункту 3, 5 и 6 ст. 81 ТК РФ, указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя).

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.5*.* Работодатель за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % оклада (ст. 377 ТК РФ).

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

Председатель, его заместители и члены профкома, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 3,5,6 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.7*.* Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического положения учреждения.

10.8. Работодатель совместно с профкомом обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учёта государственного пенсионного страхования, своевременно отчисляет страховые взносы в Пенсионный фонд. Работодатель предоставляет достоверные и полные сведения индивидуального учёта застрахованных лиц.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по распределению стимулирующего фонда, специальной оценки условий труда, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), ТК РФ.

10.11. Профком представляет 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 счёт первичной профсоюзной организации.

10.12. Профком участвует в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников

учреждения и обеспечивает их новогодними подарками.

10.13. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 11

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

11.4. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

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