

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Новосельский детский сад»

Представитель работодателя –

С.А. Ковалевская

/ С.А.Ковалевская

Заведующий

(должность)

"03" февраля 2023 г.

Представитель работников -

Т.Н. Комарова

/ Т.Н.Комарова

Председатель ПК

(должность)

"03" февраля 2023 г.



**Коллективный договор
на 2023-2026 годы**

Коллективный договор (дополнительное соглашение) прошел (прошло) уведомительную регистрацию в Кормиловском отделе МУ МТСП № 7
регистрационный № 2-2023-К
от «03» февраля 2023 года
Ответственное лицо:
В.С. Кудряшов
(подпись) (расшифровка)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад» Ковалевской Светланой Анатольевной и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад» Комаровой Татьяной Николаевной, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса РФ (далее ТК),

- Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

- Федеральным законом от 29 декабря 2012. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

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

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

1.4. Профсоюзный комитет, является полномочным представительным органом работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад» 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», Отраслевым и региональным соглашениями по Министерству образования Омской области на 2020 – 2023 годы.

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

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

1.6. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты (через бухгалтерию работодателя) в размере 1,0 % установленного профсоюзного взноса.

(ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК)

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной

стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями, и нормами действующего законодательства. ст. ст. 41, 44 ТК.

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

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже двух раз в год.

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

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад»(ст. 41 ТК).

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

Примечание: Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 5 рабочих дней после его подписания и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 3 февраля 2026 года включительно.

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

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения, повышение качества оказываемых образовательных услуг на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

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

2.2.1 добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры общения и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения ставок заработной платы ниже существующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения воспитательно-образовательной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

2.2.4 создавать условия для профессионального роста, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 196 ТК);

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, медицинского и культурного обслуживания сотрудников;

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

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

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

2.2.10 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.д.);

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

2.2.12 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования,

разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

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

2.2.14 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

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

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

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

2.2.18 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

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

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

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

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

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);

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

2.3.6 как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Обязательства работников:

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

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 труда, использовать передовой опыт коллег;

2.4.5 беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

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

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

2.4.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование

учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

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

2.4.10 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию и материальные ресурсы;

2.4.11 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

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

2.4.12 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

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

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

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

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

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

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

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

2.6.2 реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3 введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5 по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

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

2.6.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.7. Работник имеет право на:

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

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

2.7.8 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.9 участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

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

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

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

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

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются руководителем и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и 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 изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4 заключать 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);

3.2.5 заключать срочные трудовой договор с главным бухгалтером, в соответствии с законодательством и *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 53, 59 ТК).

3.2.6 выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.7 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 собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

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

3.2.9 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

Возможен также вариант разработки отдельной программы сохранения, развития кадрового капитала предприятия и оформление ее в виде приложения;

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

3.2.11 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 (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- 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) руководители (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.2.12 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 предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. (ч. 4 ст. 82 ТК)

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 организаций не освобожденного от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК).

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

а) выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;

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

в) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, совместителями;

3.2.14 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.15 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК);

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

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

3.2.16 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.17 заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки работы при отсутствии собственных средств;

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

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

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

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

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

г) работающих инвалидов;

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

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

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, не освобожденных от основной работы.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

3.3.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.3.7 Работодатель обеспечивает трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации согласно Трудовому кодексу РФ (ст.351.7), Федеральному закону от 7 октября 2022 года № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» с сохранением места работы (должности), с сохранением социально-трудовых

гарантий, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.» (п.7 ст.38)».

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников отражена в Приложении № 3.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

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

4.3. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 105 ТК) (Приложение № 5 к коллективному договору).

4.4 . Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только *с предварительного согласия профсоюзного комитета*.

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

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

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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).

Уволенному по инициативе работодателя работнику 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).

5.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.6.1 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

а) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, — до 14 календарных дней в году;

б) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

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

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

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

5.7. Оплата отпусков.

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

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

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

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения об оплате труда работников, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (далее – Положение).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

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

6.4. Труд работников оплачивается повременно.

6.4.1 Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее $\frac{2}{3}$ оклада, ставки заработной платы;

б) оплачивать время простоя по вине работника, в размере $\frac{1}{3}$ средней оклада, ставки заработной платы;

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

г) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда, предусмотренным Положением;

д) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего

работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

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

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

з) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении должностных обязанностей по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

и) выплаты заработной платы производить 15 числа за первую половину месяца и 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчёт за текущий месяц. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15 число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца (ст. ст. 136, 142, 236 ТК РФ)

к) извещать в письменной форме 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;

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

м) производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы

и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации надо стремиться договориться об использовании положений 1, 2, 3 и 6 абзацев статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Утвердить *по согласованию с профсоюзным комитетом* план мероприятий по охране труда, предусмотрев мероприятия по:

- а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования;
- б) улучшению условий и охраны труда женщин;
- в) санитарно-бытовому обеспечению;
- г) реконструкции санитарно-бытовых помещений.

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

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

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

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

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие

новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1 Разрабатывать *по согласованию с профсоюзным комитетом утверждать* Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

7.5.4 организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, (ст. 212 ТК);

7.5.5 медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (ст. 213 ТК, ст. 255НК);

7.5.6 обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК).

7.5.7 организовать выдачу бесплатно мыла (50,0 грамм в месяц), смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (ст. 222 ТК);

7.5.8 проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

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

7.5.9 разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты за работу в особых условиях труда; размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.10 обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.11 обеспечить работу медицинского кабинета в соответствии с установленным режимом, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинского кабинета, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы, его участках, цехах производства;

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

7.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

7.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

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

7.7.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

7.7.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы в условиях временного сокращения деятельности учреждения работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1 переводить, с их согласия, женщин на неполное рабочее время, вместо их высвобождения;

8.1.2 оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции учреждения ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться и организовать, в случае необходимости, их переобучение;

8.1.3 освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.4 не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 8 , детей-инвалидов до 16 лет;

8.1.5 предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц;

8.1.6 организовать кабинет психологической разгрузки .

Женщинам – работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и с 1,5 до 3 лет, ежемесячно выплачивать пособия из средств социального страхования.

8.1.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляет работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.179 ТК РФ)».

8.1.8. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную

службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ)».

Раздел 9. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязуется:

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

9.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

9.1.3 обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

9.1.4 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

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

9.1.6 обеспечить медицинское обслуживание детских дошкольных учреждений ;

9.1.7 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.3 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

9.2.4 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

9.2.5 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходом средств, периодически информировать об этом работающих;

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

Культура, спорт, вопросы быта

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

9.9. Работодатель:

9.9.1 способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

9.10. Профсоюзный комитет:

9.10.1 осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

10.1.2 Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случае регистрации брака детей;

10.1.3 Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный неоплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников.

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

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении учреждения предусмотрены в ст. 53 ТК.

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

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

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

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

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

11.5.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

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

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

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

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

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

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

12.2.2 содействия их занятости;

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

12.2.4 соблюдения законодательства о труде;

12.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

12.4.4 безвозмездно предоставлять выборному органу помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

12.4.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором.

12.4.6 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.7 распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на выборных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

12.4.8 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа

учреждения (глава 8 ТК), ежемесячная надбавка за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета Учреждения 5 %;

12.4.9 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

12.4.9 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1,0 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего коллективного договора);

12.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

12.6. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденному от основной работы руководителю профсоюзных органов:

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

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

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

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

12.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа,

членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

Раздел 13. Пенсионное право.

13.1. Работодатель обязуется регулярно, в установленные законом сроки, и в полном объеме согласно утвержденным тарифам производить начисления и перечисления единого социального налога и страховых взносов пенсионного страхования.

13.2 Работодатель обязуется регулярно согласно установленной периодичности предоставлять в ГУ-УПФ РФ индивидуальные сведения и информацию о стаже и зарплате работников для выполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

13.3. Работодатель обязуется предоставлять в ГУ-УПФ РФ перечни профессий и рабочих мест, дающих право на пенсию по выслуге лет, а также представлять в ГУ-УПФ РФ списки лиц, выходящих на пенсию в соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для пенсии, формы индивидуальных сведений по стажу работы и зарплату, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

13. 4. Профсоюзный комитет обязуется проводить регулярно объяснительную работу по обеспечению прав и обязанностей работающих, предусмотренных документами пенсионной формы, как среди трудящихся, так и вновь поступающими на работу гражданами.

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора

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

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

14.2. Стороны обязуются:

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

14.2.2 обеспечить, чтобы постояннодействующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за

первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

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

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

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

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

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

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

Раздел 15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 3 февраля 2026 года включительно.

15.2. По истечении срока действия коллективного договора, определенного сторонами, действие коллективного договора распространяется (продлонгируется) на ранее установленный сторонами период времени заключенного коллективного договора и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

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

При ликвидации Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад» коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосельский детский сад» сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

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

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

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

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение (план мероприятий) по охране труда .
3. Перечень профессий и должностей, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих веществ.
4. Перечень норм выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих медицинскому осмотру и профессионально – гигиенической подготовке.

Трошито,
прокумерозв'язано
и скреплено

28 листів
заведуючий
М. С. Д. Новоселівський
детский

9 Для документов
Новоселівський
С. Н.

