

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2022 –2025 г.
между работодателем и работниками БДОУ г. Омска « Детский сад
комбинированного вида № 87»

Договаривающиеся стороны

Руководитель организации
Заведующий БДОУ г. Омска
«Детский сад комбинированного
вида № 87»
Феоктистова Н.Л.

Председатель профсоюзного
комитета
Лобанцова С.А.

М.П. _____ подпись
20 апреля 2022 г.

М.П. _____ подпись
20 апреля 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель, в лице заведующего БДОУ г. Омска «Детский сад комбинированного вида № 87» Феоктистовой Натальи Леонидовны и работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзной организации - Лобанцовой Светланы Александровны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора является более высокий уровень, по сравнению с законодательством, (с учётом финансово-экономического - положения работодателя) принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам, оплаты труда, занятости работников, обеспечения устойчивых отношений между работниками и работодателем, защиты интересов работников.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора

с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и отраслевым соглашением.

1.5. Общие обязательства работодателя и работников первичной профсоюзной организации

1.5.1. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.5.2. Работодатель признает, что председатель профсоюзного комитета БДОУ

г. Омска «Детский сад комбинированного вида № 87» является полномочным представителем всех работников организации, поскольку он уполномочен общим собранием работников организации представлять их интересы в коллективных переговорах о социально- трудовых отношениях, в т.ч. оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.5.3. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.5.4. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

1.5.5. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

1.5.6. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.

1.5.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.5.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.5.9. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников организации.

1.5.10. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают других требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как: приостановление работы, организации забастовок и акций протеста.

За совершение дисциплинарного проступка (неисполнения работником по его вине возложенных на него обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения (ст.81).

1.5.11. Стороны договорились, что принятый коллективный договор работодатель растиражирует и доведёт до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Ответственность сторон социального партнёрства

1.6.1. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

Статьёй 54 «ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации» и статьёй 55 «ответственность за нарушение или невыполнения коллективного договора, соглашения» вышеуказанного ТК РФ определена ответственность работодателя в случае совершения правонарушений перечисленных статей в виде наложения штрафа в судебном порядке в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора

1.7.1. Стороны, подписавшие коллективный договор осуществляют контроль над его выполнением.

По итогам года на собрании работников организации представители сторон доводят до сведения ход выполнения коллективного договора.

1.7.2. Работодатель и профком создают на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств сторон и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников:

Работодатель обязуется:

2.2.1. 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 коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.2.2. Проводить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (воспитатель БДОУ, медсестра БДОУ, педагог-психолог БДОУ, заведующий БДОУ, бухгалтер БДОУ, учитель-логопед БДОУ, старший воспитатель БДОУ, музыкальный руководитель БДОУ), с учетом мнения представительного органа работников.

2.2.3. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работники имеют право:

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям

2.3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

2.3.1. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии социально-экономического обоснования, принятого с учётом мнения профсоюзного комитета.

Критерий массового увольнения для работников организации определяется отраслевым или территориальным соглашением (ст.82).

2.3.2. В случае массового высвобождения работников, необходимости перевода на режим неполного рабочего времени, осуществить взаимодействие с органами службы занятости, для принятия мер по обеспечению временной занятости указанных работников.

В период простоя работники организации имеют право участвовать в оплачиваемых общественных работах.

2.3.3. Представлять проект приказа о предстоящем высвобождении работников с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству с учётом мнения на согласование профсоюзному комитету организации (информировать представительный орган) не позднее, чем за 2 месяца.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.

2.3.4. Осуществлять персональное предупреждение работников (под подпись) о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.3.5. 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.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается, если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

2.3.6. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации

2.3.7. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

2.3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется 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 (ст. 179 ТК РФ)

Кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- работникам пред пенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- работникам, имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет;
- молодежи, с общим трудовым стажем менее 1 года.

2.3.9. Работники имеют право потребовать разъяснения законности увольнения в профсоюзном комитете, соответствующих органах.

2.4. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации,

сокращения численности или штата

Работодатель обязуется:

2.4.1. При сокращении работников пред пенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в орган службы занятости для оформления их на досрочную пенсию.

2.5. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.5.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приеме на работу работников регулировать в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Ознакомить работника при приеме на работу под роспись со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, системой премирования, размерами вознаграждения, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, содержанием коллективного договора.

2.5.3. Изменения условия трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, о чём работник должен

быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.6. Рабочее время

Работодатель обязуется:

2.6.1. Установить продолжительность рабочего времени педрботников тарификацией учебно-воспитательного 36 часов и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

2.6.2. Организовать режим работы в соответствии с законодательством, Уставом д/сада, Правилами внутреннего распорядка, Законом «Об образовании в Российской Федерации». Продолжительность рабочего времени учреждения с 7.00 до 19.00.

1. Воспитатель массовой группы – 36 часов в неделю, воспитатель логопедической группы – 25 часов в неделю, старший воспитатель- 36 часов, учитель – логопед – 20 часов в неделю, педагог – психолог – 36 часов в неделю, музыкальный руководитель – 24 часа в неделю.

2. Продолжительность рабочей недели – пятидневная, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

- Воспитатель массовой группы – 36 часов в неделю, первая смена с 7.00 до 14.12, вторая смена с 11.48 до 19.00, принимает пищу одновременно с детьми.

- Воспитатель логопедической группы – 25 часов в неделю, первая смена с 7.45 до 13.00, вторая смена с 12.30 до 17.45, принимает пищу одновременно с детьми.

- Старший воспитатель – 36 часов в неделю, первая смена с 7.30 до 15.10, с перерывом на обед 12.30 – 13.00, среда – вторая смена с 10.00 – 17.40 с перерывом на обед 12.30 – 13.00.

- Учитель – логопед – 20 часов в неделю, понедельник, вторник, четверг, пятница – первая смена с 9.00 до 13.20, с перерывом на обед 12.30 – 13.00, среда – вторая смена с 13.45 – 17.45 без перерыва на обед.

- Педагог – психолог – 36 часов в неделю, первая смена с 7.30 до 15.10 с перерывом на обед с 12.20 до 12.50, вторая смена с 11.30 до 19.00 с перерывом на обед с 12.30 до 13.00.

- Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю, первая смена с 8.00 до 13.30 с перерывом на обед с 12.30 – 13.00, вторая смена с 11.30 до 17.00 с перерывом на обед с 12.30 до 13.00.

Обслуживающий персонал – 40 часов в неделю: помощники воспитателя первая смена с 8.00 до 16.30 с перерывом на обед с 12.30 до 13.00, вторая смена с 15.00 до 19.00 без перерыва на обед, уборщик производственных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, завхоз, кастелянша, кладовщик с 8.00 до 16.30, с перерывом на обед с 12.30 до 13.00.

- Повара первая смена с 6.00 до 14.30, вторая смена с 10.00 до 18.30, с перерывом на обед 12.30-13.00.

- Главный бухгалтер, с 9.00 до 17.30, с перерывом на обед с 12.30 до 13.00.

- Ведущий бухгалтер с 8.30 до 17.00, с перерывом на обед с 12.30 до 13.00.

- Старшая медицинская сестра с 8.00 до 16.30, с перерывом на обед с 12.30 до 13.00.

- Сторож: в будние дни с 19.00 до 7.00 (12 часов), в выходные дни с 7-00 до 7-00 час. (по 24 часа), установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом -1 месяц), предоставляется возможность приема пищи на рабочем месте.

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

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

2.6.4. Продолжительность работы (смены) для работника в ночное время (с 22 до 6 часов), сокращается на 1 час, кроме работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

2.6.5. Продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю; (Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

2.6.6. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данном образовательном учреждении. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающую их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника.

2.6.7. Знакомить под роспись вновь принимаемых граждан на работу локальными нормативными актами (правилами ВТР, должностными обязанностями, коллективным договором и Уставом д/сада, положением об оплате).

2.6.8. Составить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

2.7. Время отдыха

2.7.1. Дворнику, работающему в холодное время года на открытом воздухе, предоставляется перерыв 30 минут, каждые 1,2 часа работы.

2.7.2. Воспитатель старшего дошкольного возраста принимает пищу вместе с детьми. Воспитатель младшего дошкольного возраста и помощник воспитателя принимают пищу после приема пищи детей по режиму дня группы. Остальным работникам БДОУ устанавливается обеденный перерыв с 12-30 до 13.00, не более 30 минут.

2.7.3. Работодатель в исключительных случаях в интересах работников может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным днем.

2.7.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.7.5. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью в соответствии с ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших

или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

2.7.6 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней.

2.7.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занимающим должности специалистов и служащих, работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, главному бухгалтеру, помощнику воспитателя, продолжительностью 28 календарных дней. Воспитателю, старшему воспитателю, старшей медсестре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу продолжительностью 42 календарных дня. Учителю-логопеду, воспитателю, групп для детей с тяжёлыми нарушениями речи, продолжительностью 56 календарных дней. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогу – психологу и музыкальному руководителю, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, продолжительностью 56 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

2.7.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не превышающие четырнадцать календарных дней в течение года.

2.7.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, не прошедшим обучение по охране труда и медицинский осмотр, и т.д.(ст. 76 ТК РФ).
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

2.7.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.7.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

2.7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

2.7.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

2.7.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

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

2.7.16. Отзыв работника из отпуска 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.

2.7.17. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

2.7.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3. Оплата и нормирование труда

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

3.2. Оплата труда работника производится на основе Положения об оплате труда работников, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников и согласованным с департаментом образования Администрации города Омска (далее – Положение).

Должностные оклады работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

3.3. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные оплатой труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Омской области.

3.4. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты.

Установить, что:

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

- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем, в двойном размере.

3.4.1 Работодатель обязуется:

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

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

в) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере; (работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере).

г) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

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

е) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными, особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, а также на горячих участках и предусмотренным Положением;

ж) оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации;

з) 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;

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

м) производить выплату заработной платы в денежной форме, срок выплаты заработной платы: выплата производится не реже чем каждые полмесяца: Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы

выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20 процентов от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (не денежной) форме.

н) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, 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.

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

3.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты 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.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки по Соглашению 1/90 целевой ставки Центрального Банка России, действующей на день выплаты заработной платы.

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

Исчисление средней заработной платы

3.7. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139).

3.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца, если это улучшает положение работника.

4. Охрана труда

4.1. Организация и обеспечение управления охраной труда и безопасных условий труда.

Работодатель обязуется:

4.1.1. Организовать обучение и провести проверку знаний по охране труда рабочих, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности труда.

4.1.2. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на

работу) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медицинский осмотр.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185).

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

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

4.1.3. Обеспечить своевременное представление материалов для оформления льготных пенсий по Спискам № 1 в соответствии с перечнем профессий и должностей. (Приложение № 6)

4.1.4. Информировать всех работников организации при приеме на работу и периодически при проведении инструктажей о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, количественных характеристиках вредных производственных факторов, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты и компенсациях.

4.1.5. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями, установленными ФЗ № 426 от 28.12.2013г. « О специальной оценке условий труда».

Работодатель и профсоюзный комитет (представительный орган) обязуются:

4.1.6. Образовать совместную комиссию по охране труда в количестве 4 чел. и создать условия для его работы.

4.1.7. Регулярно раз в квартал рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, заседаниях совместно с комиссией по охране труда вопросы выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники обязуются:

4.1.8. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

4.1.9. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

4.1.10. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.11. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

4.1.12. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

4.1.13. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью

4.2. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Работодатель обязуется обеспечить:

ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, выдачу работникам за счет средств организации технологической, форменной одежды.

4.4. Обеспечение условий и охраны труда женщин, в том числе:

Работодатель обязуется:

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с письменного их согласия направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, а также работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

5. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

5.1. Вести делопроизводство по учёту работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Устанавливать в соответствии с действующими Правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилых помещений, совместно с профкомом (согласовывать с представительным органом), очередность на получение жилой площади и распределение жилых помещений.

5.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдением установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения, обеспечивает гласность принятых решений.

5.3. Преимущественные права при сокращении штатов, при равной производительности труда и квалификации, помимо категорий работников, установленных в ст. 179.ТК РФ имеют работники – члены профсоюза.

6. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Работодатель обязуется:

6.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь требованиями ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим договором.

6.2. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

6.3. Работодатель включает в состав выборных комиссий организации (комиссии по реорганизации или ликвидации организации и др.) представителей профкома.

Заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а также проектах планов производства и развития, результатах финансовой деятельности организации.

6.4. Работодатель гарантирует взимание (при наличии заявлений от членов профсоюза) и перечисление профсоюзных членских взносов на счет профкома.

6.5. На освобожденных профсоюзных работников распространяются права, льготы и гарантии, действующие в организации, в т.ч. в части премирования за основные результаты хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам работы за год и т.д..

6.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

6.7. Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний работников организации в рабочее время при условии отсутствия нарушения деятельности организации.

Профком:

6.8. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение в организации законодательства о труде, участвует в определении основных направлений развития организации, расходовании средств фонда социального характера, вступает в переговоры с работодателем по существу возникающих социально-трудовых конфликтов

Стремится к разрешению конфликтных ситуаций путем переговоров и достижения с работодателем взаимоприемлемых решений, не организует забастовок, акций и митингов протеста по вопросам, включенным в коллективный договор при условии их решения.

6.9. Профком организации в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит работодателю представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

6.10. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение 5 дней.

6.11. Профком гарантирует членам профсоюза:

- защите работников в случае возникновения социально-трудовых конфликтов,
- расторжении трудового договора;
- юридические консультации по вопросам затрагивающие интересы работников.

7. Заключительные положения

7.1. Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями в 7-дневный срок со дня подписания направляется работодателем в орган по труду для прохождения уведомительной регистрации.