

Коллективный договор

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №4
«АЛЕНУШКА»
г. Курчатова

на «16» 03 2021г.-«15» 03 2024г.

Принят на общем собрании работников
(протокол от «10» 03 2021 г. № 1)

Руководитель организации

«16» 2021 г.

Председатель первичной организации

«16» 2021 г.

-1-

247
11 03 21

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей

Куриленко Евгенией Владимировной(далее работодатель)

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя (далее – Профком).

Припачкиной Галиной Петровной.

1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017г.г.;

Закон Курской области от 2 декабря 2012г. № 97 –ЗКО «О социальном партнерстве в Курской области»;

Закон Курской области от 2 октября 2012г. №97- ЗКО « О социальном партнерстве в Курской области»;

Закон Курской области от 9 декабря 2013г. № 121 – ЗКО « Об образовании в Курской области»;

Региональное отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки на 2015 -2017г.г.

1.3. 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.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей. Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников (членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в МАДОУ «Детский сад №4».

1.6. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимость создания на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии – срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

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 постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, могут являться приложениями к коллективному договору. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

1.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с коллективным договором.

Раздел 2. Трудовые отношения,

права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

2.1.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (должностных окладов) и расценок ниже действующих;

2.1.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

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

2.1.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.1.5 проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами организации (ст.196 ТК РФ);

2.1.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.1.7 предоставлять профкому информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.1.8 предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.1.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.1.10 сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.1.11 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. Профком обязуется:

2.2.1. способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения передовиков и новаторов производства;

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

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

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

2.2.5 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с представительным органом работников (ст. 372 ТК РФ);

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

2.2.7 выражать свое мнение 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;

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

2.2.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.2.10 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;

2.2.11 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

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

2.2.13 добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

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

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.3 способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

2.4.5 бережно относиться к имуществу работодателя;

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 организации, его имуществу и финансам;

2.4.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

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

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

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

2.5. Работодатель имеет право:

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

2.5.2 поощрять работников за добросовестный труд;

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

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

2.6. Профком имеет право:

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

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

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

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1.заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, 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;

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

2.7.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование;

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

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

2.7.10.разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

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

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством;

3.2.2 трудовой договор с работником заключается в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения;

3.2.3 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст.ст. 72-76 ТК РФ);

3.2.4 сообщать в письменной форме профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца;

3.2.5 представлять в профком не позднее, чем за три 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;

3.2.6 не устанавливать испытания при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим 1 или высшую квалификационную категорию по соответствующей должности, а также ранее успешно, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет;

3.2.7 производить изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статей 74 ТК РФ, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющую в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;

3.2.8 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 предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) имеющие почетные звания;
- е) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;
- ж) одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- з) не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2 лет;

3.2.7 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.8 содействовать работнику, желающему пройти переобучение и приобрести другую профессию;

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

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске;
- б) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- в) одиноких матерей или отцов, имеющих детей в возрасте до шестнадцати лет.

3.2.10 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.3. Стороны совместно способствуют выполнению областной целевой программы «Содействие занятости населения Курской области»:

- а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;
- в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- г) увольнение работников по сокращению численности штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и через службу занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством, отраслевым и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.4. Профком обязуется:

3.4.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

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

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

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

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

3.4.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений по регулированию социально – трудовых отношений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяются настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием образовательной деятельности, графиками работы, согласованны с профсоюзным комитетом;

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников – 40 часов в неделю. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями: суббота и воскресенье. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № ____) и графиками сменности.

4.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42,56 дней. Отпуск

за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за 2 и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

4.5. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы - 20,24,30,36 часов в неделю в соответствии с должностью.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания не более двух часов (младший воспитатель) и не менее 1 часа, (уборщик территории, уборщик служебных помещений), который в рабочее время не включается. Время и продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка организации.

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

5.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

5.5. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Приложениями:

- за ненормированный рабочий день (заведующий);

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

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам,

продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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 ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

председателю профсоюзного комитета до 6 календарных дней;

5.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком 1 года в порядке, установленном Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Курской области длительного отпуска сроком до 1 года

5.9. В целях реализации Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и раздела 4 Соглашения между Администрацией Курской области, Общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Объединением работодателей «Курский областной союз промышленников и предпринимателей» на 2013-2015 годы предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

5.10. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

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

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

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

5.11. Оплата отпусков.

5.11.1 Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

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 (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда, которое принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст.ст. 135, 143 ТК РФ) (Приложение № ____).

6.3. Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже 12792 рублей, установленного Соглашением между Администрацией Курской области, Общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и некоммерческой организацией «Объединение работодателей Курской области» о минимальной заработной плате на территории Курской области на 2021 год».

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1 выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, а именно 5 и 20 числа.

6.4.2 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;

6.4.3. выплачивать надбавку за категорию (за первую, высшую категорию) в размере 10% к тарифной ставке,

6.4.4. установить размер доплат работникам за работу в ночную смену - 40% тарифной ставки (оклада).

6.4.5. работникам устанавливаются следующие выплаты

а) - доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- повышенная оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;
- молодым педагогам (повышающий коэффициент в размере 0,3% к окладу);

б) – стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

6.4.6. при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

6.4.7. письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.4.8. производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.5. Профком обязуется:

6.5.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.5.2 требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.5.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.5.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.5.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Повышение квалификации работников и аттестация педагогических кадров

7.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы

педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года путем заключения трудового договора между работниками и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ст. 187 ТК РФ)

7.2.2. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

7.2.3. Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем. Данному виду аттестации не подлежат:

а) – педагогические работники, имеющие квалификационную категорию;

б) – проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) - беременные женщины;

г) - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам (аттестация возможна не ранее через 2 года после выхода);

д) – лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (не менее 2 лет после выхода);

е) – отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием (возможно не ранее через год после выхода).

7.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

7.2.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет истек срок действия квалификационной категории по заявлению работника оплата его труда проводится с учетом имевшейся квалификационной категории на период к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на 1 год после выхода из указанного отпуска.

Раздел 8. Охрана труда

8.1. Работодатель 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.

8.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, в производствах и подразделениях. Создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинета (уголка) 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».

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 РФ).

8.3. Стороны исходят из того, что профком 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 профкомом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. обеспечить рабочих и служащих спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

8.5.2. проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представителей профкома;

8.5.3. участвовать совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором,

8.5.4. обеспечить полноправное участие профсоюза организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

8.6. Профком обязуется:

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

8.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья;

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

Раздел 9. Особенности регулирования труда женщин

9.1. **Работодатель принимает на себя обязательства** по принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью:

9.1.1. оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

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

9.2.1. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте с 8 до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

Раздел 10. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации **Стороны коллективного договора договорились:**

10.1. Создать Совет молодых специалистов (Молодежный совет).

10.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

10.3. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

10.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

10.5. Работодатель обязуется:

- производить молодым работникам, окончившим высшее или среднее специальное заведение единовременную выплату в размере 30% от оклада при условии непрерывного стажа в организации не менее 3 лет;

- в течение 3 лет с момента заключения трудового договора не увольнять молодого работника в связи с сокращением численности или штата работников;

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также молодые работники;

- для закрепления молодых кадров на предприятии устанавливать повышающий коэффициент в размере 30% от оплаты труда в течение 3 лет подряд;

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- обеспечивать молодежи доступность к бесплатным занятиям спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворению творческих способностей и интересов;

- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.6. Профком обязуется:

10.6.1 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

10.6.2 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

10.6.3 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

10.6.5. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития и т.п.;

10.6.6. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 11. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям,

11.1.2. оздоровить в 2021 году не менее 1 работника, в оздоровительных учреждениях, предназначенных для отдыха.

11.1.3. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профком;

11.4 выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию (3 оклада, если человек проработал более 10 лет);

11.2. Профком обязуется:

11.2.1 участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

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

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

11.2.4 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

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

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

Культура, спорт, быт

11.4. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.4.1 Работодатель:

- предоставляет профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

- обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

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

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

11.4.2 Профком:

- осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 12. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

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

12.1.1 выделять средства для поощрения победителей соревнования, удостоенных звания «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;

12.1.2 поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с:

50-летием - в размере – 2 окладов.

55-летию - в размере – 2 окладов.

60-летию – в размере – 2 окладов;

11.1.3 установить поощрительную систему при присвоении звания «Почетный работник» организации:

в размере 20% к окладу.

12.1.4 работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или отпуск без сохранения заработной платы до 5-ти дней в случаях:

- ☐ собственной свадьбы;
- ☐ свадьбы детей;
- ☐ рождения ребенка;
- ☐ смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

12.1.5 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети,) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 1000 руб.;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере 1000 руб.;

- при рождении ребенка (отцу или матери) 1000 руб,

- на 50,55,60 лет 1500 руб;

12.1.6. работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования для получения второго (третьего) высшего образования работодатель предоставляет дополнительный отпуск (при предоставлении соответствующей справки-вызова) с сохранением среднего заработка.

Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

13.1. 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.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

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

13.2.2 содействия их занятости;

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

13.2.4 соблюдения трудового законодательства;

13.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в её деятельности.

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

13.4.1 соблюдать права профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

13.4.3 представлять профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзной организации 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 профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, оргтехники;

13.4.5. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации;

13.4.6. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

13.4.7. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

13.4.8. Ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

13.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

13.5.1 для проведения общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) выплачивать председателю профсоюзного комитета 6 баллов в оценочном листе,

его заместителю 3 балла в оценочном листе,

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

13.8. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

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 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 (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

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

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

14.4. По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком с 16.03.2021г. – по 15.03.2024г. (до трех лет).

Он вступает в силу со дня подписания с 16.03.2021г.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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.

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 трех лет.

15.3. При недостижении 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.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

15.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.5. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.