

От Работодателя:

Заведующий

Государственного казенного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 12 «Жемчужинка»



И.А.Чепирухина

« _____ » 2020г.

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета
Государственного казенного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 12 «Жемчужинка»



И.А.Костенко

« _____ » 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 12 «Жемчужинка»

на 2021 - 2023 годы

Вступает в силу «01» января 2021 г.

Регистрационный № 160
от 23 декабря 2020
Начальник Управления экономического развития администрации города Байконур
<i>Мавлют Н. Хаблова</i>
подпись Ф. И. О.

г. Байконур

Содержание:

1.	Коллективный договор	
1.1.	Общие положения	4
1.2.	Трудовой договор	5
1.3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	7
1.4.	Высвобождение работников и содействие в трудоустройстве	9
1.5.	Рабочее время	10
1.6.	Оплата и нормирование труда	13
1.7.	Гарантии и компенсации	14
1.8.	Охрана труда и здоровья	16
1.9.	Обеспечение деятельности профсоюзной организации и прав профсоюзных работников	18
1.10.	Деятельность профсоюзной организации	20
1.11.	Контроль за выполнением коллективного договора	20
1.12.	Ответственность сторон	21
1.13.	Действие коллективного договора	21
2.	Правила внутреннего трудового распорядка работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка»(приложение № 1 к коллективному договору)	22
2.1.	Режим работы и время отдыха(приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка)	37
3.	Положение об оплате труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка» (приложение № 2 к коллективному договору)	40
3.1.	Показатели и критерии оценки интенсивности деятельности работников (приложение № 1 к Положению об оплате труда работников)	55
3.2.	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников за отчетный период (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников)	61
4.	Положение о порядке оформления и выдачи расчетных листов работникам Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка» (приложение № 3 к коллективному договору)	86
4.1.	Форма расчетного листка (приложение к Положению о порядке оформления и выдачи расчетных листов работникам)	88
5.	Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников Государственного казенного дошкольного образовательного	89

	учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка» (приложение № 4 к коллективному договору)	
6.	Соглашение по охране труда и улучшению условий труда работников (приложение № 5 к коллективному договору)	93
7.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка», имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств защиты (приложение № 6 к коллективному договору)	95
8.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка», имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 7 к коллективному договору)	98
9.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка», имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (приложение № 8 к коллективному договору)	101
10.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка», имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и(или) опасными условиями труда (приложение № 9 к коллективному договору)	102

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 12 «Жемчужинка».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - Государственное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 12 «Жемчужинка» (далее – Учреждение), в лице представителя - заведующего Чепарухиной Ирины Анатольевны, именуемого далее «Работодатель»;

работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Профсоюзной организации (далее – Профком) Костенко Ирины Александровны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «Полное наименование учреждения» (далее – учреждение). Коллективным договором устанавливаются дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Общегородским территориальным соглашением между Общественной организацией «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения», руководителями государственных унитарных предприятий, государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур, и администрацией города Байконур (далее – Общегородское территориальное соглашение).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же Общегородским территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный (определенный) срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) объемом оказываемых услуг;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматривается условие об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у данного работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение).

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

3.3.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

3.3.7. Педагогические работники участвуют в прохождении процедур аттестации, в целях установления квалификационной категории, и по их результатам работодатель устанавливает работникам доплаты за полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить Профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем через три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в Общегородском территориальном соглашении.

Уведомление содержит проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников в уведомление включается социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата производить с учетом мнения (согласия) Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

семейные – 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);

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалиды боевых действий по защите Отечества;

работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет;

лица, награжденные государственными наградами;

не освобожденный председатель профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ), а так же предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка»» (приложение № 1 к коллективному договору), а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня - суббота и воскресенье.

Работающим по графикам дежурств сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий Работников:

заведующему хозяйством;

заместителю заведующего по воспитательной и методической работе;

заместителю заведующего по безопасности.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

музыкальному руководителю - 24 часа;

инструктору по физической культуре - 30 часов;

педагогу-психологу - 36 часов;

воспитателю дошкольного образовательного учреждения - 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается только с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 99 ТК РФ).

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка» (приложение № 2 к коллективному договору).

5.9. Во время летнего оздоровительного периода учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Работодатель предоставляет педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 42 календарных дня (постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), всем остальным работникам - 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работника извещают не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, разделение и отзыв работника из отпуска производится с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей учреждения часть отпуска превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

5.13. Отдельные категории Работников имеют право на **оплачиваемые дополнительные выходные дни**:

один из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительно оплачиваемых дня в месяц;

доноры – до 2-х дней (1 день – день сдачи крови, 2 день можно присоединить к очередному отпуску) в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.15. Работнику, столкнувшемуся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, другими уважительными причинами по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого (кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации) определяется по соглашению между Работником и Работодателем:

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением или усыновлением ребенка;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года;

для проводов детей в армию;

при праздновании юбилейных дат со дня рождения;

в связи с переездом на новое место жительства;

для участия в похоронах родных и близких;

для ликвидации аварии в доме;

иных уважительных причинах и непредвиденных обстоятельствах.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка» (приложение № 2 к коллективному договору) и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), тарифных ставок;
выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работнику, отработавшему полностью норму рабочего времени на одну ставку и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) за отчетный период, заработная плата выплачивается не ниже минимального размера заработной платы, установленного Общегородским территориальным соглашением.

6.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

20 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (без учета ежемесячной премии);

5 числа месяца, следующего за отчетным, – заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний (приложение № 3 к коллективному договору).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится на банковский счет (банковскую карту), указанный в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить банк, в который переводится его заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, в случае приостановки работы, связанной с несвоевременной выплатой заработной платы, в размере среднего заработка (ст. 142 ТК РФ).

6.3.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других

выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать – 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся Работнику (часть первая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником сохраняется 50% заработной платы (часть вторая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (часть четвёртая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам производятся в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка» (приложение № 4 к коллективному договору).

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским

заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности выплачивается работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами Российской Федерации (ст. 183 ТК РФ).

7.4. За счет экономии денежных средств фонда оплаты труда Работодатель обязуется:

оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации (на момент выплаты);

выплачивать материальную помощь при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

предоставлять матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1-го сентября.

7.5. Работодатель и Профком оказывают материальную помощь Работникам (при наличии экономии фонда заработной платы, профсоюзных средств):

- в связи со смертью близких родственников в размере 2000 рублей;
- в связи с длительной болезнью работника в размере 2000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Профкома.

8. Охрана труда и здоровья

8. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель обеспечивает:

8.1. Право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда и улучшению условий труда Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Жемчужинка» (приложение № 5 к коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

8.5. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.6. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения (по согласованию) Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.7. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.8. Разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда.

8.9. Содействие участию представителей Профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве.

8.10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

8.11. Финансирование мероприятий на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.12. Освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, 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.

8.13. Освобождение от работы Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Приобретение и выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, на основании результатов специальной оценки труда (приложение № 6 к коллективному договору).

8.15. Приобретение и выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 7 к коллективному договору).

8.16. Бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, производится в соответствии условиями коллективного договора и (или) трудовым договором.

Бесплатное предоставление на работах с особо вредными условиями труда по установленным нормам лечебно-профилактического питания.

8.17. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.18. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.19. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в

соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

9. Обеспечение деятельности профсоюзной организации и прав профсоюзных работников

9. Работодатель обязуется:

9.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счета Профкома и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения» членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в установленных размерах.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления ими уставной деятельности.

9.3. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

9.4. Приостанавливать в обязательном порядке по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия коллективных договоров до устранения имеющихся разногласий.

9.5. Предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Предоставлять членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, дополнительные оплачиваемые отпуска:

за исполнение обязанностей председателя Профсоюза – 3 календарных дня;

за исполнение обязанностей уполномоченных Профсоюза по охране труда – 2 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков членам Профсоюза производится за счет средств экономии фонда оплаты труда

9.7. Членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, за работу в комиссиях Профсоюза предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе этих комиссий:

за исполнение обязанностей председателя Профсоюза – 3 часа в неделю;

за исполнение обязанностей уполномоченных Профсоюза по охране труда – 2 часа в неделю.

Оплата труда за работу в комиссиях Профсоюза производится за счет экономии фонда оплаты труда.

9.8. Включать в обязательном порядке представителей Профсоюза в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения;

по аттестации работников;

по проверке деятельности подразделений;

по расследованию несчастных случаев на производстве;

по оказанию материальной помощи;

по распределению ежемесячной или квартальной премии, других выплат стимулирующего характера.

9.9. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10. Деятельность профсоюзной организации

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

10.3. Обсуждать с работодателем вопросы о соблюдении прав и интересов работников учреждения для принятия решения:

введение в учреждении режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 73 ТК РФ);

составлять графики сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

составлять график ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

изменение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135, 147 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя;

ликвидация организации, ее подразделений, изменении формы собственности или ее организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда.

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

10.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, расследованию несчастных случаев на производстве, охране труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения, в том числе педагогических работников.

10.7. Ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников учреждения.

10.8. Участвовать в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы в зависимости от изменения индекса цен,

10.9. Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

12. Ответственность сторон

12.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13. Действие коллективного договора

13.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01 января 2021 года.

13.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

13.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.
