

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Звёздочка»
с. Калинка Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края
2024 - 2027 г.г.**

От работодателя:
Заведующий МБДОУ с. Калинка


А.В.Барина
«17» октября 2024 года

От работников:
Председатель профкома


Е.В. Кардаш
«17» октября 2024 года

Утвержден на общем собрании работников МБДОУ с. Калинка
Протокол № 3 от 17.10.2024 года

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

от " 30 " № 202
10 2024 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников

Термины, определения и сокращения, используемые в коллективном договоре

Представитель работников – лицо, избираемое работниками для представления их законных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представитель работодателя (работодатель) – руководитель организации или уполномоченное им лицо в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

Коллективный договор – настоящий коллективный договор.

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка.

МБДОУ с.Калинка - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Звёздочка» с. Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего МБДОУ с.Калинка Бариновой Анны Викторовны, далее именуемый «Работодатель», и работниками, в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ с.Калинка Кардаш Елены Васильевны (педагог-психолог), далее именуемый «Работники», вместе именуемые «стороны», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ с.Калинка.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Нормативные правовые акты, которыми руководствуются стороны

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Соглашение между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2023-2025 годы от 19 января 2023 года.

- иными законодательными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен с целью установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и практической реализации принципов социального партнёрства, взаимной ответственности сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.5. Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Односторонний отказ от выполнения условий настоящего коллективного договора не допускается.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда

2.1. Система оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда устанавливается на основе настоящего коллективного договора Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.1.2. В систему оплаты труда включаются:

- размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов);
- доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу в особых климатических условиях, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (надбавки за стаж работы, за классность водителям, повышающие коэффициенты, премии по итогам работы).

2.1.3. Система оплаты труда, в том числе размеры выплат стимулирующего характера, размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников организации (устанавливаются с учетом позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П).

2.1.4. Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), размеры и наименование выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.5. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 05 числа месяца, следующего за расчетным, по заявлению работника переводить в кредитную организацию на его лицевой счет.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*статья 136 ТК РФ*).

2.1.6. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также южных районах Хабаровского края (далее – в особых климатических условиях) осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

В организации применяется:

- размер районного коэффициента 30% (для краевых учреждений в соответствии с Законом края от 26.11.2008 № 222 "О системах оплаты труда работников государственных

учреждений Хабаровского края", для муниципальных – в соответствии с муниципальными правовыми актами, для организаций внебюджетного сектора – в соответствии с нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР и края);

- размер процентной надбавки – до 30% (в соответствии с Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2, Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53).

Размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях, а также минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае (при его наличии).

2.1.7. Работникам, занятым на работах (производствах) с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) по результатам специальной оценки условий труда производится доплата в размере 4 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (*часть 2 статьи 147 ТК РФ*).

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

2.1.8. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

2.1.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем и размер доплаты устанавливается с его письменного согласия в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) (*статьи 60², 151 ТК РФ*).

2.1.10. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях (*статья 154 ТК РФ*).

2.1.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

2.1.13. Установить отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.1.14. Установить выплаты стимулирующего характера по результатам труда, в том числе:

- 1) за качество работы;
- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за стаж работы в организации, выслугу лет;
- 4) за звание;

5) за квалификационную категорию.

2.1.15. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), в следующих размерах:

- 1) при стаже до 2 лет - 15%;
- 2) при стаже от 2 до 5 лет - 20 %;
- 3) при стаже от 5 до 10 лет - 25 %;
- 3) при стаже свыше 10 лет - 35 %.

2.1.16. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию (*ст. 134 ТК РФ*).

2.2. Нормирование труда

2.2.1. Система нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.2.2. После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов нормы труда в учреждении могут быть пересмотрены в установленном законодательством порядке. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (*статья 74 ТК РФ*).

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Раздел 3. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

3.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работников в соответствии с их должностями, профессиями, квалификациями.

3.2. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, получить дополнительное образование и приобрести другую профессию. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии в соответствии с пунктом 6.1 настоящего коллективного договора.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- а) предпенсионного возраста, проработавшим в организации более 25 лет;
- б) молодым специалистам со стажем работы в организации до 3 лет.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд..

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

- для воспитателей - 36 часов в неделю;
- педагога–психолога - 36 часов в неделю;
- учителя-логопеда – 20 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

4.2. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

В организации применяется неполное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- 2) лиц, частично утративших трудоспособность на производстве;

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 14.00

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.6. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*статьи 114, 115 ТК РФ*).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (*статья 267 ТК РФ*).

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (*статья 122 ТК РФ*). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (*статья 126 ТК РФ*).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (*статья 123 ТК РФ*).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала

отпуска (*статья 136 ТК РФ*).

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных статьей 124 ТК РФ, трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

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

4.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*статья 125 ТК РФ*).

4.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

1) за работу в особых климатических условиях – 8 календарных дней.

2) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с пунктом 5.2.11 настоящего коллективного договора.

4.14. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда может быть увеличена.

4.15. При наличии соответствующего письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, предусматривается увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью 2 статьи 94 ТК РФ, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

при 36-часовой рабочей неделе 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе 6 часов.

4.16. Помимо лиц, указанных в статьях 128, 263, 286 ТК РФ, предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем:

1) одному из родителей в первый учебный день в году, если ребенок учится в начальной школе;

2) для посадки/уборки сельскохозяйственных культур - 1 день;

3) ликвидации аварии в доме -1 день;

4) проводы сына в армию -1 день.

4.17. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в ПВТР, графиках сменности, графиках отпусков, трудовых договорах.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Основой организации системы охраны труда является положение о системе управления охраной труда (*статья 217 ТК РФ*).

5.2. Работодатель в целях улучшения условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

5.2.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 120 000,00 рублей (*статья 225 ТК РФ*)

5.2.3. Проводить специальную оценку условий труда в организации, один раз в пять лет.

5.2.4. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и расследование несчастных случаев приведших к повреждению здоровья, в том числе микроповреждению либо в случае смерти работника (*статья 226 ТК РФ, статья 227 ТК РФ*).

5.2.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.2.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах (*статья 214 ТК РФ*).

5.2.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы..

5.2.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*статья 221 ТК РФ*) 5.2.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

1) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней (*статья 117 ТК РФ*).

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (*7 календарных дней*), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

2) сокращенный рабочий день (продолжительность рабочего времени) по перечню профессий и должностей (*статья 92 ТК РФ*);

3) оплата труда в повышенном размере (*статья 147 ТК РФ*);

4) средства индивидуальной защиты, спецодежда и спецобувь по перечню профессий и должностей;

5) молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей;

6) лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей.

5.1.12. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

1) гибели работника;

2) получения работником инвалидности.

5.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

1) ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

2) ограничить применение труда женщин на производствах, работах, и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с установленным федеральным органом исполнительной власти перечнем;

3) выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

4) соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную;

5.1.14. Обеспечить условия и охрану труда молодежи, в том числе:

1) исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

2) по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.15. Осуществлять контроль функционирования системы управления охраной труда, а также за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

3) немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

4) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Гарантии и льготы работникам совмещающим работу с получением образования.

6.1.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Необходимость и потребность подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

6.1.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

6.1.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с получением образования, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173 – 177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим Договором.

6.1.4. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

6.1.5. Каждому работнику, получившему дополнительное образование и

повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

6.1.6. Работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, программ среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, предоставляются следующие гарантии и компенсации: продолжительность дополнительного отпуска 25 в календарных дней и 100% сохраняемого среднего заработка.

6.2. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора.

6.2.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ (*ст. 178 ТК РФ – для южных районов края*).

Раздел 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

7.1. Работнику – женщине, в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель обязуется предоставить имеющиеся у него в других структурных подразделениях вакансии – работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

7.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (*статья 263 ТК РФ*).

7.3. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие пониженные нормы выработки – не более 35 часов в неделю.

7.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами).

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора принимаются в течение срока его действия, в порядке, установленном для его заключения.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим

законодательством.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать полномочного представителя работников (представительный орган, представляющий интересы работников) необходимыми материально-техническими ресурсами, в целях организации условий нормальной деятельности.

8.4.2. Ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.5. Представительный орган работников обязуется:

8.5.1. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе.

8.5.2. Принимать необходимые меры по укреплению трудовой дисциплины в трудовом коллективе, повышению производительности труда.

8.5.3. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

8.5.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору.

9.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.4. Прошитый, пронумерованный, подписанный, сторонами коллективный договор с приложениями (*при их наличии*) в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

