

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении детский сад «Радуга» с. Марково**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (*далее – ТК РФ*) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения (*далее МДОАУ*) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации **Цысь Еленой Николаевной** (*далее - профком*); работодатель в лице его представителя – заведующего детским садом **Рамишвили Светланой Ивановной** (*далее работодатель*)

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст.30,31 ТК РФ*).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации МДОАУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий коллективный договор *заключен сроком на три года* и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

## **Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (*переговоры*) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МДОАУ.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (*штатов*) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.3.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.3.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.6. Содействует предотвращению в МДОАУ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.7. Организует правовой всеобуч для работников МДОАУ.

2.3.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.3.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.3.10. В части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде у работника возникает право выбора между ведением работодателем трудовой книжки работника в бумажном виде и предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии с требованиями (ст.66.1 ТК РФ) в электронном виде. Работник может реализовать данное право путем подачи работодателю письменного заявления в срок до 31 декабря 2020 года. Работник, обратившийся с заявлением о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в бумажном виде, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ в электронном виде.

2.3.10. Направляет учредителю МДОАУ заявление о нарушении руководителем МДОАУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.11. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.13. Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонализированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

2.3.14. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях смерти близких родственников, трудном материальном положении, продолжительной болезни.

2.3.15. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МДОАУ.

2.4. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; при участии профсоюзного комитета подводятся итоги аттестация педагогических кадров МДОАУ.

2.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- другие локальные нормативные акты.

### **Раздел 3. Трудовой договор**

3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (*ст. 57 ТК РФ*).

3.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (*ст. 67 ТК РФ*); трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (*ст. 67 ТК РФ*);

- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (*ст. 68 ТК РФ*);

- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа – (*ст. 68 ТК РФ*).

3.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МДОАУ, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками МДОАУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных (*ст. 59 ТК РФ*).

В случаях, регулируемых *ст. 59 ТК РФ*, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора: на время выполнения временных (*до 2 месяцев*) работ; для выполнения сезонных работ; для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за

исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МДОАУ.

Согласно *ст. 57 ТК РФ* трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (*конкретный адрес работодателя*);
- трудовая функция (*должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы*). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (*в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты*);
- режим рабочего времени и времени отдыха (*если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя*);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

3.8. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (*ст. 64 ТК РФ*)

3.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (*ст. 70 ТК РФ*)

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.11. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (*ребенка-инвалида до восемнадцати лет*), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (*за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ*).

3.12. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников (женщин) учреждений образования, расположенных в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (*должностного оклада*), для мужчин 40 часов в неделю. В зависимости от должности и (*или*) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (*норма часов педагогической работы за ставку заработной платы*) регулируется Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации № 755 от 29.06.2016 о внесении изменения в приложение № 1 к приказу Министерством образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (*норме часов педагогической работы за ставку заработной платы*) педагогических работников».

4.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТКРФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (*по согласованию*) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОАУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

4.1.4. При установлении педагогическим работникам, для которых МДОАУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.1.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МДОАУ, возможны только:

- а) по взаимному соглашению сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (*продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года*);
  - восстановления (*по решению суда*) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.1.10. В МДОАУ 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 восемнадцати лет)*, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.

4.1.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (*заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.*), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только *в случаях и в порядке*, предусмотренном ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.14. Привлечение работников МДОАУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МДОАУ, Правилами внутреннего трудового распорядка МДОАУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом

необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год **за 2 недели до нового календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.**

4.2.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять работникам отпуск (дополнительный, без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 1 день;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 кален. дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.5. Дежурство педагогических работников МДОАУ должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания в соответствии с утвержденным графиком.

4.6. Педагогические работники МДОАУ имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем каждые 10 лет непрерывного преподавательского стажа работы (в



соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

## **Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд МДОАУ.

5.2. Работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МДОАУ.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. В случае необходимости в переподготовке кадров для МДОАУ, по решению работодателя, для дальнейшего успешного функционирования МДОАУ организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (*в разрезе специальности*).

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (*должность*), среднюю заработную плату по основному месту работы. Трудовой кодекс РФ запрещает ухудшать положение сотрудников в сравнении с действующим законодательством (*ст. 8, 9 ТК РФ*). Учреждение компенсирует сотруднику разницу между заработной платой за фактически отработанное время и средним заработком на время командировки, если это позволяет фонд оплаты труда.

5.3.3. Повышать квалификацию педагогических работников МДОАУ не реже одного раза в три года.

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *ст. 173-177 ТК РФ*.

При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные *ст. 173-177 ТК РФ*.

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные *ст. 173-176 ТК РФ*, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (*например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием*).

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам

устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **Раздел 6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников - членов профсоюза не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (*ст. 82 ТК РФ*).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в МДОАУ.

О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников необходимо предупредить не позднее, чем за 2 месяца до увольнения персонально и под роспись письменным уведомлением работодателя. Сокращение этого срока предупреждения возможно по просьбе работника, выраженной письменным заявлением (*ч.3 ст. 180 ТК РФ*), при этом работодатель помимо выходного пособия (*ч.1 ст.178 ТК РФ*) выплачивает дополнительную компенсацию в размере, пропорциональном времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Не позднее, чем за 2 месяца после персонального предупреждения работников об увольнении по *п.2 ст. 81 ТК РФ* направить в профком первичной профсоюзной организации МДОАУ проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении конкретных работников по данному основанию.

В случае несогласия профкома с предполагаемым увольнением работников работодатель должен провести с ним дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней (*ст.373 ТК РФ*).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения (*предварительного согласия*) выборного профсоюзного органа. В указанный период не засчитывается временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (*ст.373 ТК РФ*).

6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с *п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ*, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя при сокращении численности или штата (*п.2 ст. 81 ТК РФ*) производить с предварительного согласия профкома (*ст. 82 ТК РФ*).

6.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МДОАУ инвалидов.

6.6. Стороны договорились, что:

6.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в *ст. 179 ТК РФ*, на основании ходатайства профкома имеют также:

- лица предпенсионного возраста (*за два года до пенсии*), проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденного председателя первичной профсоюзной организации;
- супруги мобилизованных;
- молодые педагогические работники, имеющие трудовой стаж от одного года до трех лет.

6.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст. 178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

## **Раздел 7. Оплата труда и нормы труда**

7.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Оплата труда работников МДОАУ осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Амурской области, правовыми актами муниципального образования, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

7.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников МДОАУ детский сад «Радуга», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера производятся по решению руководителя МДОАУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с обязательным учетом мнения профкома (*протокола заседания комиссии по стимулирующим выплатам*) на основании разработанного в образовательном учреждении и принятом на собрании работников положения о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат. (*Положение о выплатах стимулирующего характера является приложением к Положению об оплате труда работников учреждения*).

7.2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (*трудовые обязанности*), не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (*должностей*), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за

сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

7.2.4. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (*окладами*), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем 4% от оклада, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 12% от оклада.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (*или*) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (*с последующими изменениями и дополнениями*).

7.2.5. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (*или*) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению СОУТ (специальная оценка условий труда) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.2.6. Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

7.2.8. Работникам (*в том числе работающим по совместительству*), выполняющим в МДОАУ наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (*должности*) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (*доплаты*) за совмещение профессий (*должностей*), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.2.9. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014 г. N 1601 г. «О продолжительности рабочего времени (*норме часов педагогической работы за ставку заработной платы*) педагогических работников».

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах загрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

7.2.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

7.2.12. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 3 и 18 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается путем перечисления средств на

банковскую карту работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.2.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

7.2.14. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.2.15. При выплате заработной платы извещать в письменной форме (расчетных листках) каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Фонд социального страхования РФ за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.2.16. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.3. Наполняемость групп, установленная с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

7.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным.

7.5. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада). Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» -20 %.

7.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

## **Раздел 8. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МДОАУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (*ст. 212 ТК РФ*).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (*прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц*).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МДОАУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.6. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

8.7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда. Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (*ст. 212, 213 ТК РФ*).

8.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (*ст. 221 ТК РФ*).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (*ст. 227 – 230.1 ТК РФ*).

8.11. Разрабатывать, пересматривать по мере необходимости, утверждать правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (*ст. 212*

ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать ДОУ, рабочие места по графику, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

8.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (*доверенных*) лиц, членов комитета (*комиссии*) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

8.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МДОАУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МДОАУ;
- избрать уполномоченное (*доверенное*) лицо по охране труда.

8.15.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников МДОАУ в соответствии с законодательством.

8.15.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

8.15.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МДОАУ.

8.15.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

8.15.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.15.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

## **Раздел 9. Пожарная безопасность**

9.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности детского сада в соответствии с требованиями законодательства:

9.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

9.1.2. Обеспечивает МДОАУ нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

9.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

9.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников детского сада.

9.1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

9.1.6. Организует и проводит в образовательном учреждении изучения "Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций".

9.1.7. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением,

разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в группах общеразвивающей направленности детского сада.

9.1.8. Осуществляет систематические осмотры территории детского сада по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (*захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию детского сада*). Издаёт приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении.

9.1.9. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (*количество пожаров и возгораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры*).

9.2. Профсоюзный комитет:

9.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в детском саду, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

9.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

9.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.

9.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактические работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

9.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журнала инструктажа по пожарной безопасности.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

9.3.2. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

## **Раздел 10. Социальная защита, гарантии и компенсации**

10.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МДОАУ.

10.2. Стороны подтверждают:

10.2.1. Педагогическим работникам МДОАУ, расположенного в сельской местности, пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением (в пределах нормативов потребления), независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области.

10.2.2. Работникам МДОАУ при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не более месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

10.3.3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.



10.3.4. Оказывать материальную помощь работникам не более одного раза в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в порядке, установленном МДОАУ с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации МДОАУ, при наличии свободных средств.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (*надбавки*) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

10.4.2. Производить увольнения работника по инициативе работодателя во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

### **Раздел 11. Пенсионное обеспечение**

11.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (*персонифицированном*) учете в системе государственного пенсионного страхования» (с изменениями) работодатель обязан в установленный срок представлять Фонду социального страхования РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в Фонд социального страхования РФ, для индивидуального (*персонифицированного*) учета по мере их поступления.

11.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

### **Раздел 12. Гарантии профсоюзной деятельности**

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем МДОАУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1.2. Согласно *ст. 377 ТК РФ, ст. 28* Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.

12.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

12.1.4. В соответствии со *ст. 25* Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (*комиссиях*) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

12.1.5. Согласно *ст. 376 ТК РФ* расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного *ст. 374 ТК РФ*.

12.1.6. В соответствии *со ст. 374 ТК РФ*, увольнение по инициативе работодателя по *п. 2, 3* или *5 ст. 81 ТК 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.

12.1.7. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.1.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

12.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (*ст. 82, 374 ТК РФ*);
- привлечение к сверхурочным работам (*ст. 99 ТК РФ*);
- разделение рабочего времени на части (*ст. 105 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (*праздничные*) дни (*ст. 113 ТК РФ*);
- очередность предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- установление заработной платы (*ст. 135 ТК РФ*);
- применение систем нормирования труда (*ст. 159 ТК РФ*);
- массовые увольнения работников (*ст. 180 ТК РФ*);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (*ст. 101 ТК РФ*);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);
- создание комиссии по охране труда (*ст. 218 ТК РФ*);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (*ст. 103 ТК РФ*);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (*ст. 147 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (*ст. 193, 194 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется положением об установлении доплат и надбавок ДООУ и (или) закрепляется в коллективном договоре.

12.4. В соответствии со *ст. 370 ТК РФ, ст. 23* Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

### **Раздел 13. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

13.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

13.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.