

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 50

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 50

на 2023 - 2026 годы

**От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ № 50

Н.Г. Минкина

« 23 » марта 20 23 г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 50

Л.С. Козловская

« 23 » марта 20 23 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 50.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – 10-ФЗ).

1.2.3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ).

1.3. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

1.4.1. работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждения Минкиной Натальи Григорьевны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель);

1.4.2. работники Учреждения (далее – Работники) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Козловской Ларисы Сергеевны (далее – Выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех Работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

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

1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.15. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.17. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания и действует в течение трех лет.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставлять Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату. Работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник (ст. 56 ТК РФ).

2.3. Работодатель может устанавливать:

2.3.1. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения трудового договора;

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

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под личную подпись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работника под личную подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.3.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 главы 10 раздела 3 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускаются ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.3.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 главы 10 раздела 3 ТК РФ;

2.3.6. Неполное рабочее время устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы,

время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя (ст.93 ТК РФ);

2.3.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора;

2.3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ;

2.3.9. Сообщать Выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за три месяца;

2.3.10. Обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.3.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации;

2.3.12. Определение необходимости дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, а также направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд;

2.3.13. Содействие Работнику, желающему пройти профессиональную переподготовку, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников и приобрести другую профессию;

2.3.14. Осуществление подготовки Работников и дополнительное профессиональное образование Работников, направление Работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ);

2.3.15. Реализация права Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям, а также на прохождение независимой оценки квалификации путем заключения договора между Работником и Работодателем;

2.3.16. Направление педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 273-ФЗ, статьи 196, 197 ТК РФ);

2.3.17. При направлении Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки

квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.3.18. Предоставление гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 главы 26 ТК РФ.

2.3.19. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, бухгалтера, делопроизводителя, младшего воспитателя, повара, кухонного работника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворника, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени).

3.3. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (статья 104 ТК РФ).

3.4. Для педагогических Работников Учреждения согласно приказу Министерства образования и науки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

3.4.1. для воспитателей и педагога-психолога – 36 часов в неделю;

3.4.2. для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

3.4.3. для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

3.5. Продолжительность рабочей недели – пятидневная, с двумя выходными днями. Выходными днями является: суббота, воскресенье.

3.6. Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному году (статья 104 ТК РФ).

3.7. График работы утверждается руководителем Учреждения, предусматривает время начала и окончания работы, объявляется Работнику под подпись и размещается в доступном месте.

3.8. Педагогическим Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник заявляет об этом руководителю Учреждения, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

3.9. Учебная нагрузка педагогического Работника Учреждения оговаривается в трудовом договоре.

3.10. Работникам в течение рабочего дня (смены) устанавливается перерыв для отдыха и питания, продолжительностью установленной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.11. Время предоставления Работнику перерыва для отдыха и питания:

-руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтеру, делопроизводителю, младшему воспитателю, повару, кухонному работнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворнику, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше – с 12.00 до 12.30 часов;

3.12. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 ТК РФ).

3.13. Всем работникам учреждения, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается (приказ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Министерства образования и науки Российской Федерации).

Педагогическим Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками, с включением времени на прием пищи в рабочее время.

Сторожа – в специально отведенном месте с включением времени на прием пищи в рабочее время.

3.14. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (статья 108 ТК РФ).

3.15. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

В случае болезни Работника последний своевременно информирует Работодателя и представляет лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.16. В рабочее время Работникам Учреждения запрещается:

3.16.1. Изменять установленный график работы и расписание занятий;

3.16.2. Отменять занятия, изменять их продолжительность;

3.16.3. Удалять воспитанников с занятий;

3.16.4. Отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических Работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

3.16.5. Допускать присутствие в Учреждении посторонних лиц без согласия Работодателя;

3.16.6. Курить на территории и в помещениях Учреждения.

3.17. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

3.19. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 153 ТК РФ.

3.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время (статья 96 ТК РФ).

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 г. № 588н).

3.21. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статьи 96, 97, 99 ТК РФ.

3.22. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.23. Остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.24. Всем Работникам предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 8 календарных дней, и выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.25. В соответствии со статьёй 116 ТК РФ определить следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём: главный бухгалтер.

3.26. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:  
- главному бухгалтеру - 6 календарных дней за ненормированный рабочий день в соответствии со статьёй 116 ТК РФ.

3.27. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с

Выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.29. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.30. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.31. При наличии финансовых возможностей в Учреждении часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

3.32. В соответствии с законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью семь календарных дней, предоставляются Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, либо опасным условиям труда (статьи 116, 117 ТК РФ).

Продолжительность такого отпуска устанавливается трудовым договором и Коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

3.34. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

3.36. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

3.37. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать, что:

-дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

-излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №

169 с последними изменениями от 20 апреля 2010 г. № 253 приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ).

3.38. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.39. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях (в соответствии со статьей 128 ТК РФ):

3.39.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3.39.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей



военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

3.39.3. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

3.39.4. работникам Учреждения в случаях: рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников – до трёх календарных дней.

3.40. Педагогическим Работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению о том, что:

-продолжительность длительного отпуска определяется по желанию педагогического работника, но не более одного года;

-длительный отпуск в первоочередном порядке предоставляется для восстановления здоровья педагога в реабилитационный период длительного лечения, для выполнения творческих работ, далее педагогическим работниками имеющим трех и более детей, затем другим педагогическим работникам;

- предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;

-длительный отпуск на части не делится;

-длительный отпуск продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске;

-длительный отпуск может присоединиться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

-работающим по совместительству длительный отпуск не предоставляется;

-оплата длительного отпуска за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не производится.

3.41. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.41.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников;

3.41.2. предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

3.41.3. вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Система оплаты труда Работников в учреждении устанавливается в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50».

4.2. Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 10 числа следующего месяца.

В случае если установленные даты выплаты заработной платы приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни, выплата заработной платы производится в предшествующий им рабочий день.

4.3. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период; размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Устанавливаются надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда:

- повару – 12%;
- кухонному работнику – 8%.

4.6. Оплата труда сторожам при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 ТК РФ, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении (с 22.00ч. – 06.00ч.) составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право, в соответствии со статьей 142 ТК РФ, 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.

4.8. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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 (статья 236 ТК РФ).

4.9. 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.

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

4.10.1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.10.2. при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.10.3. Работодатель устанавливает ежемесячные выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки: - молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста в возрасте до 35 лет (включительно) может быть продлен в случаях:

- 1) призыва на военную службу или на альтернативную службу;
- 2) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

4.10.4. Ежемесячные выплаты за профессиональное развитие производится в соответствии с Постановлением № 1082-па от 27.09.2018г (в редакции постановления администрации Ангарского городского округа от 05.04.2021г 306-па)

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.12. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

Размеры окладов (ставок) Работников Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н (с изменениями от 23.12.2011г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»). Должности руководителя Учреждения, заместителя и главного бухгалтера не входят в профессионально-квалификационные группы.

4.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование Работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

4.15. В период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (статья 164 ТК РФ).

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- 5.2.1. при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- 5.2.2. при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- 5.2.3. при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);

- 5.2.4. по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);
  - 5.2.5. при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
  - 5.2.6. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
  - 5.2.7. в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
  - 5.2.8. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 5.3. Работодатель обязуется:
- 5.3.1. обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
  - 5.3.2. своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное медицинское страхование;
  - 5.3.3. ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.
  - 5.3.4. при временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (статья 183 ТК РФ);

## **VI. Охрана труда и здоровья**

- 6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, для чего признают основными направлениями в работе по Охране труда:
- 6.1.1. обеспечение приоритета жизни и здоровья Работников;
  - 6.1.2. гарантию прав Работников на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое планирование мероприятий по охране труда и их обязательное финансирование, обеспечение этих прав;
  - 6.1.3. неукоснительное исполнение требований по охране труда и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Все Работники учреждения, в том числе руководитель и его заместители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 225 ТК РФ).
- 6.3. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.
- 6.4. Работодатель обязуется:
- 6.4.1. обеспечить право Работников на безопасные и здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда;
  - 6.4.2. заключать ежегодно соглашения по охране труда с определением в них организационных, технических и других мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их исполнения, ответственных должностных лиц;

6.4.3.обеспечить гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.4.4.проводить специальную оценку условий труда в порядке, определенном Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда;

6.4.5.по результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией;

6.4.6.на основании специальной оценки условий труда предоставлять Работникам гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117,147 ТК РФ;

6.4.7.осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения (ст. 226 ТК РФ, Постановление ААГО от 14.06.2017г. № 1110-па «О финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, финансируемых из бюджета Ангарского городского округа»);

6.4.8.использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580н;

6.4.9.для всех принимаемых на работу лиц, а также для командированных в дошкольное образовательное учреждение, Работников сторонних организаций, выполняющих работы на территории дошкольного образовательного учреждения, лиц, проходящих производственную практику, проводить вводный инструктаж;

6.4.10. до начала основной деятельности со всеми вновь принимаемыми на работу, а также с Работниками, выполняющими новую для них работу, учащимися и студентами, прибывшими на практику, проводить первичный инструктаж на рабочем месте;

6.4.11. организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методами приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу;

6.4.12. фиксировать проведение всех видов инструктажей в журналах регистрации вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте установленной формы за подписью инструктирующего и лиц, которым инструктаж проводился;

6.4.13. обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников в установленном законодательством порядке (руководители и специалисты, а также педагогические Работники Учреждения не реже 1 раза в три года, младший обслуживающий персонал не реже 1 раза в год);

6.4.14. обеспечить своевременность бесплатного обучения Работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам;

6.4.15. обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и иных локальных актов на рабочих местах;

6.4.16. обеспечить разработку, утверждение, своевременный пересмотр и согласование с Выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ, профессиям и должностям в соответствии со штатным расписанием;

6.4.17. обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

6.4.18. обеспечивать безопасность эксплуатации зданий и сооружений, проводя 2 раза в год (весной и осенью) их комиссионное обследование с составлением акта;

6.4.19. организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования Работников, прививок с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

6.4.20. обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

6.4.21. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством, вести учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ;

6.4.22. создать на паритетной основе, совместно с Выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

6.4.23. оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

6.4.24. обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля и представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

6.4.25. осуществлять совместно с Выборным органом первичной профсоюзной организации контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в Учреждении;

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми локальными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.5.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарно-техническому минимуму, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.5.3. проходить обязательные предварительные, при поступлении на работу, медицинские осмотры и периодические медицинские осмотры в процессе трудовой деятельности за счет средств Работодателя;

6.5.4. правильно применять сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.5. незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. осуществлять контроль над соблюдением законодательства в области охраны труда в Учреждении;

6.6.2. участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений Работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

6.6.3. организовывать проведение проверок состояния условий охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программами по безопасности Учреждения;

6.6.4. принимать участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций по охране труда работников и по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников;

6.6.5. контролировать выполнение коллективного договора, соглашений по улучшению условий и охраны труда;

6.6.6. проводить анализ травматизма и заболеваемости в Учреждении, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;

6.6.7. представлять интересы членов профсоюза в совместной с Работодателем комиссии по охране труда, включая участие в расследовании несчастных случаев;

6.6.8. участвовать в проведении совместно с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда трудового коллектива проверок оборудования на соответствие требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и прочее.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее Выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

7.3.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, учитывать мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

7.3.2. соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 03.07.2016 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017г.);

7.3.4. безвозмездно предоставлять Выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для работы, проведения собраний, хранения документов, возможность бесплатно пользоваться необходимым оборудованием, средствами связи, оргтехники, а также – возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

7.4. Взаимодействие Работодателя с Выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

7.4.1. учета мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372, 373 ТК РФ;

7.4.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.7. настоящего Коллективного договора, с Выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. с учетом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

7.5.1. принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190ТК РФ);

7.5.2. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- 7.5.3. установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- 7.5.4. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- 7.5.5. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- 7.5.6. установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- 7.5.7. принятие решений о режиме работы в период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- 7.5.8. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- 7.5.9. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 212 ТК РФ);
- 7.5.10. формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- 7.5.11. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 7.5.12. принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;
- 7.5.13. изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.5.14. И иные локальные нормативные акты в учреждении, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.
- 7.6. С учетом мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- 7.6.1. сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 7.6.2. несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 7.6.3. неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 7.6.4. совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 7.7. По согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- 7.7.1. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- 7.7.2. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- 7.7.3. установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- 7.7.4. установление размеров повышенной заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- 7.8. С предварительного согласия Выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- 7.8.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами Выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- 7.8.2. увольнение по инициативе Работодателя члена Выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.9. Увольнение председателя Выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его



окончания производится с предварительного согласия вышестоящего Выборного профсоюзного органа и в порядке, определенном статьями 374, 376 ТК РФ.

7.10. Члены Выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Члены Выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть, без предварительного согласия Выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены Выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

### **VIII. Обязательства Выборного органа первичной профсоюзной организации**

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1.1. представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

8.1.2. представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы;

8.1.3. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8.1.4. осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;

8.1.5. представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

8.1.6. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

8.1.7. принимать участие в аттестации Работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения;

8.1.8. информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Выборных профсоюзных органов;

8.1.9. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Учреждения.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении;

9.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации;

9.1.3. разъяснять условия Коллективного договора Работникам Учреждения;

9.1.4. представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.