

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 4»  
города Воткинска Удмуртской Республики

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 4»  
города Воткинска Удмуртской Республики  
на 2021 – 2024 год

Проведена уведомительная регистрация

\_\_\_\_\_ (наименование органа по труду)

Дата \_\_\_\_\_

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

М.П.

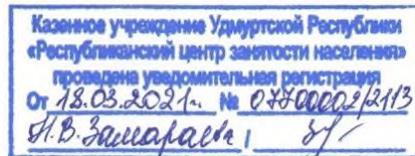
\_\_\_\_\_ (Ф.И.О, должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями  
Принят на общем собрании работников  
МБДОУ детского сада № 4

\_\_\_\_\_ 20 21 г.  
Протокол № \_\_\_\_\_

**От работодателя:**  
Руководитель  
образовательного учреждения

А.А.Вдовина  
«11» марта 2021 г.  
(дата)



**От работников:**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации образовательного учреждения

А.А.Алексеева  
«11» марта 2021 г.  
(дата)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4» города Воткинска Удмуртской Республики (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», республиканским отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Соглашение), Городским Соглашением между Управлением образования Администрации города Воткинска и Воткинской городской организацией работников профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Воткинская ГО ПО УР) на 2021-2024 г.г..

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также становлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ детским садом № 4 (далее – работодатель);
- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз).

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения с Учреждением и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.6. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета выступает в качестве полномочного представителя работников образовательной организации при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки.

1.7. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства по вопросам условий труда работников образовательного учреждения, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним и отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 39 ТК РФ).

Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших Профсоюз на представление интересов.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.10. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Стороны берут на себя обязательство организации и проведения уведомительной регистрации коллективного договора Учреждения. При этом Профсоюз доводит текст коллективного договора до членов коллектива Учреждение для его выполнения. Работодатель размещает текст коллективного договора на официальном сайте Учреждения, а так же на информационном стенде Профсоюза.

1.12. Стороны также договариваются о том, что действие настоящего коллективного договора устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Учреждение и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательного учреждения в расширении этих гарантий при наличии собственных средств.

1.13. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе – совместителей).

1.14. В тех случаях, когда на работника Учреждения в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких Соглашений, действуют наиболее благоприятные для него условия Соглашения, коллективного договора.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

1.15.1. Изменение наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждение.

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

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

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

1.16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по подготовке, заключению и работе по коллективному договору и оформляются как приложение к коллективному договору, которые доводятся Работодателем и Профсоюзом до сведения коллектива Учреждения.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

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

1.18. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников Учреждения.

1.19. Контроль за выполнением коллективного договора может осуществляться сторонами, непосредственно подписавшими его.

1.20. Стороны обеспечивают право работников Учреждения на защиту их персональных данных в соответствии со ст.86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июня 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в

соответствии с Положением о защите персональных данных работников образовательной организации.

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

## **2. Социальное партнерство.**

2.1. В целях развития системы социального партнерства, стороны признают необходимым:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику и способствовать реализации федеральных и республиканских проектов и программ развития образования, республиканских законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования;

Улучшать социально-экономическое положение работников учреждения, функционирование и развитие учреждения в современных условиях;

Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения;

Обращаться в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского, муниципального бюджета в органы исполнительной и законодательной власти Удмуртской Республики, муниципального образования для решения следующих вопросов:

-полного финансирования мероприятий, направленных на охрану труда и пожарную безопасность в Учреждении, специальную оценку условий труда;

-проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников Учреждения;

-организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров (на бюджетной основе);

-санаторно-курортное лечение работников Учреждения и их детей.

2.1.2. Заключать коллективный договор в Учреждении.

2.1.3. В соответствии со статьей 8 ТК РФ, принимать совместные локальные и нормативные акты, содержащие нормы трудового права в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, относящиеся к деятельности Учреждения:

-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 смывающими и обеззараживающими средствами;

-Положение о порядке установления показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников;

-Другие локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.1.2. Принимать решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором и рассматривать 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);

-очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

-применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- становление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, план переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

2.1.5. Активно участвовать в организации и проведении физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях для работников Учреждения

2.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников, являющимися членами профсоюза, в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий охраны труда, предоставлении отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива.

2.2.2. Знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех работников организации, а также всех вновь поступивших работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля по его выполнению и по другим вопросам предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим трудовым договором.

Своевременно рассматривать обращения, заявления Профсоюза Учреждения и давать (в срок не более 14 рабочих дней с момента получения) мотивированные ответы о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.4. Сотрудничать с выборным органом первичной профсоюзной организации (профком), своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.2.5. Обеспечивать участие представителей профсоюза в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.6. Принимать локальные нормативные акты с учетом мнения профсоюза в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.2.7. Включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и коллегиальные органы управления Учреждения. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.8. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет Воткинской городской организации Профсоюза образовательных средств, в размере 1% (одного процента) их заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

2.2.9. Ежемесячно перечислять на расчетный счет Воткинской городской организации Профсоюза образования денежные средства из заработной платы работников, не являющимися членами профсоюза, на условиях и в порядке; которые установлены данным коллективным договором, по письменному заявлению последних (п. 1.8. настоящего коллективного договора).

2.2.10. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников Учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.11. Руководитель Учреждения не допускает вмешательства в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющую осуществление ими своих уставных задач, и обязуется соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности.

2.2.12. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или иной профсоюзной деятельностью (ст.374, 376 ТК РФ).

2.2.13. Безвозмездно представлять для пользования председателю первичной профсоюзной организации Учреждения оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы (ст. 377 ТК РФ) для проведения заседаний (собраний), места для хранения документации, а также представлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность использовать ресурсы электронной связи (электронная почта и Интернет).

Представлять в бесплатное пользование Профсоюзу помещения и другие объекты, необходимые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками. Отчислять денежные средства (при наличии средств) Профсоюзу на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

2.2.14. Работодатель обязуется не препятствовать посещению представителями Воткинской ГО ПО УР Учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач.

2.2.15. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82,373 ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей в течении двух лет после окончания их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

2.2.16. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением заработка председателя и заместителей председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

2.2.17. Заблаговременно информировать и представлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе

совещаний и заседаний органов управления Учреждения при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

2.2.18. В случае возникновения трудового спора на локальном уровне социального партнерства создавать примирительную комиссию в срок до 2-х рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных условиях социального партнерства – в срок до 3-х рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402. ТК РФ).

2.2.19. Создавать по письменному предложению представительного органа работников комиссию по трудовым спорам в 10-дневный срок. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществлять Работодателем (глава 60 ТК РФ).

2.3. Работодатель признает следующие гарантии:

2.3.1. Учитывать значимость общественной работы в качестве председателя, в соответствии со ст. 377 ТК РФ, предусматривать возможность установления стимулирующих выплат работникам, избранным председателями профсоюзных организаций.

Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда Учреждения, закрепляется в коллективном договоре и устанавливается в соответствии с решением комиссии учреждения по рассмотрению вопросов о стимулирующих выплатах.

Приказ о создании комиссии по рассмотрению вопросов о стимулирующих выплатах, а также о ее составе издается Работодателем на начало календарного года.

2.3.2. По решению и представлению Воткинской ГО ПО УР предоставлять председателю первичной профсоюзной организации Учреждения отпуск с сохранением заработной платы без привлечения дополнительных средств в виде отгулов в количестве до 3-х дней.

2.3.3. Совместно с Профсоюзом принимать решения о присвоении почетных званий и наградений ведомственными знаками отличия членов коллектива Учреждения.

2.3.4. Предоставлять возможность Профсоюзу знакомиться со всеми нормативными актами и распорядительными документами, письмами, рекомендациями и приказами, затрагивающими трудовые социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, принимаемые на уровне образовательного учреждения, Управления образования города (ФЗ «О профсоюзах» ст. 11, п.3).

2.3.5. Включать представителей профсоюзного комитета Учреждения в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

2.3.6. В Учреждении в рабочее время могут проводиться мероприятия, в которых участвуют члены Профсоюза, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Администрацией Учреждения комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, а также переговоры между Профсоюзом и Администрацией Учреждения по подготовке заключения коллективного договора и иных соглашений, подведение их итогов и прочее.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Контролировать соблюдение Работодателем в отношении работников Учреждения требований законодательства о труде, об охране труда, городского территориального отраслевого Соглашения, коллективного договора, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

2.4.2. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в органах государственной и муниципальной власти, а т.ч. в судебных и других правоохранительных органах.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос, установленный коллективным договором на счет профсоюзной организации:

Работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочивший Профком письменным заявлением представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним и отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации Учреждения денежные средства в размере 1% от заработной платы

2.4.3. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении трудовых и социально – экономических вопросов.

2.4.4. Выступать в пределах своих полномочий, вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

2.4.5. Доводить до сведения работников Учреждения информацию, предоставляемую Воткинской ГО ПО УР, предоставляемую Центральным советом Профсоюза, Федерацией Профсоюза Удмуртской Республики, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Министерством образования и науки Удмуртской Республики.

2.4.6. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.4.7. Содействовать эффективной работе Учреждения, а так же предотвращению в Учреждении коллективных и индивидуальных трудовых споров (ст. 384,387,391,399,400 РФ, ст. 11,14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правилах и гарантиях деятельности»). Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.8. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, УР, настоящим коллективным договором и другими нормативными локальными актами.

Вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.4.9. Осуществлять независимый профсоюзный контроль по соблюдению руководителем Учреждения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), расторжение с согласия Профсоюза, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, сроков выплаты заработной платы и отпуска. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работником трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.4.10. Обеспечить общественный контроль по:

- соблюдению в Учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдению норм и правил охраны труда;
- своевременной выплате заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованию путевок на лечение и отдых;
- соблюдению порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильности ведения и хранения Трудовых книжек работников, по своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и другое;
- выполнению коллективного договора, республиканского Соглашения в образовательном учреждении, Соглашение по охране труда;
- соблюдению установленных социальных гарантий и льгот работникам Учреждения
- своевременному перечислению средств в пенсионный фонд.

2.4.11. Заслушивать сообщения руководителя Учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализации социальных гарантий и льгот работникам учреждения.

2.4.12. Направлять учредителю Учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, его заместителя законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

2.4.13. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

2.4.14. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора,

Соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом I первичной профсоюзной организации (ст. 8. 371. 372 ТК РФ). Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного от профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

2.4.15. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль по его выполнению;

2.4.16. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников, не являющихся членами Профсоюза.

2.4.17. Не менее двух раз в год информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в Учреждении и его систематическое обновление.

2.4.18. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их трудовых правах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

2.4.19. Совместно с руководителем Учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

2.4.20. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

2.4.21. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости - забастовок в установленном законодательством порядке.

2.4.22. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу в Учреждения.

2.4.23. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи.

2.4.24. Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению работников.

2.4.25. Сообщать и учитывать мнение Работодателя при планировании мероприятий, организуемых Профсоюзом.

### **3. Заключение, изменение, прекращение трудового договора с работниками.**

3.1 Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.1.2 Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений, соответствующих нормативных правовых актов УР, РФ, городского территориального отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, Устава и иных локальных, нормативных актов организации. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора не могут ущемлять социально- экономическое, трудовые права работников, определенные законодательством. Коллективным, коллективным договором Учреждения. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома Работодателя 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.

3.1.3. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении

эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками

трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

3.1.6. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации: конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами 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, утвержденных в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также его действия и обязательства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер 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, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с указами ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

3.1.7. Наименование должностей и профессий работников в Учреждении должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.8. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательном учреждении.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При заключении трудового договора ознакомить его под подпись с Уставом Учреждения, отраслевым, территориальным Соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.2.3. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, сменности работы учреждения, образовательных программ

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также, о причинах, вызвавших таких изменений Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.2.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться строго в соответствии с законодательством.

3.3. Профсоюз обязуется: осуществлять общественный контроль по соблюдению Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих норм трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

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

4.1. Режим рабочего времени и режим отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяются с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», графиками работы (графики сменности) и иными нормативно-правовыми актами.

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения до окончания учебного года.

4.3. В соответствии с законодательством для педагогических работников Учреждения, работающих на одну ставку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.5. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда.

4.6. В дни закрытия детского сада на ремонтные и другие работы учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.).

4.7. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни запрещаются, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению, приказу руководителя Учреждения с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом. В других случаях – в соответствии с Положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Педагогические работники Учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Другим работникам Учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, который установлен федеральными законами.

4.8.1. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения утверждает не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (учет мотивированного мнения при принятии локальных актов).

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд.

4.8.2. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению (приказу) Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По

письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьями 126 ТК РФ.

4.8.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.8.4. При наличии у работника путевка на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.8.5. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

4.8.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должно быть не менее 14 календарных дней.

4.8.7. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами Учреждения.

4.8.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисления продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени, осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (до трех дней). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.11. Работникам по их письменному заявлению может предоставляться краткосрочный без сохранения заработной платы отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; 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 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней; в других случаях предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## 5. Оплата труда

5.1. Стороны договорились, что: заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Удмуртской Республики, нормативно правовыми актами органов местного самоуправления, Положением об оплате труда Учреждения, Положением об порядке установления показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников Учреждения.

5.1.2. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: заработная плата – 8 числа каждого месяца, аванс – 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

5.1.3. В основе оплаты труда работников Учреждения, лежит Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики, утвержденное Постановлением Правительства УР от 15 июля 2013 года № 315 (Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики) и его изменения.

5.1.4. Отнесение должностей работников образовательных учреждений профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов в Российской Федерации.

5.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете Учреждения с учетом:

- Окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;
- Выплат стимулирующего характера;
- Выплат компенсационного характера.

5.2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕКТС). Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

5.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу;
- Выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- Выплаты за стаж работы педагогическим работникам и помощникам воспитателя;
- Премияльные и иные поощрительные выплаты по итогам работы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу;
- Выплаты за высшее педагогическое образование, педагогическим работникам.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в Положении об оплате труда работников. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- Объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- Предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- Адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- Своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- Справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- Прозрачности – принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.3. К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся:

- Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в Учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий, должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- Выплата по районному коэффициенту.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

6.1. Стороны договорились о том, что необходимо:

6.1.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Совместно с профсоюзом обеспечить в Учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей Работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; производить трехступенчатый административно-общественный контроль.

6.1.3. Ежегодно планировать проведение мероприятий по улучшению условий труда с реальными источниками и объемами финансирования.

6.1.4. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом Учреждения контроль по состоянию условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда в рамках организации и проведением административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.5. Проводить в Учреждения специальную оценку условий труда на рабочих местах согласно Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профсоюзом, с последующей сертификацией.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.1.6. Содействовать прохождению бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, входящими в списки работников, подлежащих обязательным, предварительным и периодическим медицинским осмотрам, согласно приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 года № 302-н, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Не прохождение медицинского осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

6.1.7. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с воспитанниками.

6.1.8. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать Воткинскую ГО РО УР, обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.1.9. Участвовать в паритетных началах совместно с Профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.1.10. Содействовать обеспечению Учреждения нормативными и справочными материалами по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

6.2. работодатель обязуется:

6.2.1. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль по созданию условий, выполнением Соглашения по охране труда. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в учреждении. В случае выявления или нарушения прав работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.2. Представлять Профсоюзу для общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими полномочий.

6.2.3. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инструкторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав на получение выплат по обязательному специальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда оперативно принимать меры по их устранению

6.2.4. Координировать и контролировать деятельность по охране труда в Учреждении, заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.2.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

6.2.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, охране жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.8. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.2.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 ТК РФ).

6.2.10. Обязуется, что если на момент заключения трудового договора с работником Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда в установленном порядке и соответственно не установлен класс условий труда, в этом случае:

а) сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регулирующими правоотношения в сфере трудового права, которыми установлены продолжительность рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) повышенный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с отраслевыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (Приложение № 2).

Установленная в этом случае сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск и повышенный размер оплаты труда действуют до получения результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке.

Компенсации работникам, занятым на вновь организованных рабочих местах, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проведенной после ввода их в эксплуатацию.

6.2.11. Содействовать обеспечению работников сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсация и средствах индивидуальной защиты от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

6.2.13. Приостанавливать частично или полностью образовательный процесс с при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работающих в связи с низким температурным режимом в групповых помещениях, в спальнях, музыкальных и спортивных залах (ниже 16 градусов) до полного устранения причины.

6.2.14. Не считать нарушением трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ при не обеспечении работодателем правил охраны труда и техники безопасности, а также в случае возникновения грозы жизни и здоровью работающих.

6.2.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.2.16. Осуществлять оснащение пищеблока и прачечной необходимыми средствами для оказания первой доврачебной помощи.

6.2.17. Обеспечивать контроль по утилизации люминесцентных ламп.

6.2.18. Оборудовать санитарно-бытовые помещения для работы и отдыха сотрудников (ст. 22, 223 ТК РФ). Создавать условия для питания сотрудников (комнаты (места) для приема пищи).

6.2.19. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссии по охране труда.

6.2.20. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с охранением за это время среднего заработка.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. осуществлять в рамках действующего законодательства РФ защиту прав и интересов членов Профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.3.2. Систематически обсуждать на заседаниях профсоюзного комитета Учреждения работу администрации Учреждения по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

6.3.3. Совместно с Работодателем с целью создания безопасных условий труда для воспитанников и работающих осуществлять предварительную приемку Учреждения к началу учебного года.

6.3.4. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзного комитета Учреждения, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля по осуществлению охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.3.5. Совместно с Работодателем осуществлять выполнение Соглашения по охране труда в Учреждении и проведение административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности. Осуществлять контроль по проведению обучения и инструктажа по охране труда с работниками Учреждения в соответствии с порядком обучения по охране труда и проверке знаний и требований охраны труда работников организаций, утвержденных Постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.2003 года № 1/29.

6.3.6. Организовать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия работников Учреждения.

## **7. Социальные льготы и гарантии.**

7.1. Работодатель может в рамках имеющихся полномочий за счет средств муниципального образования:

7.1.1. Принимать меры социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и городским территориальным отраслевым Соглашением, льгот и гарантий.

7.1.2. Предусматривать меры материального поощрения для победителей конкурсов профессионального мастерства всех уровней.

7.1.3. Выделять средства в пределах фонда оплаты труда для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения в честь профессиональных праздников.

7.1.4. Оказывать по возможности в содействии в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.2. В целях социальной защиты работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, Работодатель обязуется:

7.2.1. Выделять средства на выплату единовременной материальной помощи в размере должностного оклада при исполнении работнику 50-летнего возраста. При исполнении 55 и 60 лет (женщины), 60 и 65 лет (мужчины) оказывать единовременную материальную помощь в размере одной среднемесячной заработной платы. Работникам, достигшим пенсионного возраста при уходе на пенсию оказывать единовременную материальную помощь в размере двух среднемесячных заработных плат.

7.2.2. Не допускать массового высвобождения работающих в одной организации работников при ликвидации образовательной организации, а также при его реорганизации.

7.2.3. Обеспечивать прохождения работниками Учреждения медицинских осмотров, предусмотренных законодательством за счет средств Учредителя Учреждения.

7.2.4. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

Работникам, направленным на обучение в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

Направление на обучение производится по письменному приказ (распоряжению) Работодателя.

7.2.5. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания предоставлять работнику отпуск. Отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Осуществлять общественный контроль по предоставлению работником социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.3.2. Применять повышенный уровень мер социальной поддержки в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации, распространяющейся только на членов профессионального союза работников народного образования и науки. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза согласно смете доходов и расходов профсоюзного бюджета Учреждения:

- В связи с тяжелым и длительным заболеванием, требующим дорогостоящего лечения – 50 % стоимости, но не более 3000 рублей;
- В связи с рождением ребенка – 1000 рублей;
- В связи с дорогостоящим лечением зубов – 50 % стоимости, но не более 1000 рублей;
- В связи с протезированием зубов – не более 3000 рублей;
- В связи с оздоровительным отдыхом в санатории, профилактории 1 раз в 3 года – 4000 рублей;
- В связи с похоронами близкого родственника (родители, дети) – 1000 рублей;
- В связи с похоронами члена Профсоюза ( выдается председателю профсоюзного комитета) – 1000 рублей;
- В связи с отдыхом ребенка в пришкольном лагере – 500 рублей;
- В связи с отдыхом ребенка в загородном лагере (если не было возврата из республиканского бюджета) – 1000 рублей;

- В связи с подготовкой первоклассника к школе – 500 рублей;
- В связи с подготовкой выпускника 11 класса к выпускному вечеру – 1000 рублей.
- В связи с проводами сына в армию – 1000 рублей;
- В связи с бракосочетанием – 1000 рублей;
- В связи с чрезвычайными обстоятельствами (несчастный случай, иные исключительные обстоятельства – 3000 рублей;
- -выделять средства из фонда профсоюзных взносов на выплат единовременной материальной помощи членам Профсоюза, при исполнении работнику 50, 55 (женщины), 60, 65 лет (мужчины);
- Оказывать материальную помощь из фонда профсоюзных взносов работникам учреждений пострадавшим от стихийных бедствий (пожарах, наводнений и др.)
- Выделять средства из фонда профсоюзных взносов на приобретение новогодних подарков, подарков первоклассникам для детей работников, членов Профсоюза;
- Выделять средства на частичную оплату санаторно-курортного лечения, лечения зубов на неотложные нужды.

## **8. Контроль и ответственность сторон о выполнении коллективного договора.**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год, и отчитываются на Обще собрании работников учреждения о его выполнении.

8.1.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля по выполнению условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

8.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ)

8.1.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

8.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за один месяц до окончания срока действия данного коллективного договора.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

8.2.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Учреждения.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. не реже, чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля по выполнению действия коллективного договора.

8.3.2. Проинформировать Учредителя Учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.3.3. Потребовать от Учредителя Учреждения применять к руководителю Учреждения дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ).

## **9. Обязательства профсоюзного комитета.**

9.1. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

9.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос, установленный коллективным договором на счет профсоюзной организации.

9.1.3. Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.4. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением;

9.1.5. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников не являющихся членами Профсоюза.

9.1.6. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

9.1.7. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

9.1.8. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

9.1.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

9.1.11. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.1.12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.1.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

9.1.14. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

9.1.15. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

9.1.16. Совместно с руководителем образовательного учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

9.1.17. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.1.18. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

9.1.19. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи.

9.2. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

9.3. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

9.4. Направлять учредителю образовательного учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательном учреждении и его систематическое обновление.

9.6. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

9.7. Направлять учредителю образовательного учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.8. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательном учреждении и его систематическое обновление.

9.9. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их трудовых правах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.10. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

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

### **Ответственность сторон коллективного договора.**

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.2.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.2.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

10.3. Профсоюз обязуется:

10.3.1. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

10.3.2. Проинформировать учредителя образовательного учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

10.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 2021-2024 г.г. и вступает в законную силу с момента его подписания сторонами.

10.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 месяц до окончания срока действия данного Коллективного договора.

10.6. За неисполнение положений настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.