

Первичная профсоюзная организация  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
МБДОУ – детского сада комбинированного  
вида № 55

Председатель

О.Н. Пузынина

МБДОУ – детский сад комбинированного  
вида № 55

Заведующий

Е.Ю. Шадрина

«18» декабря 2020 г.

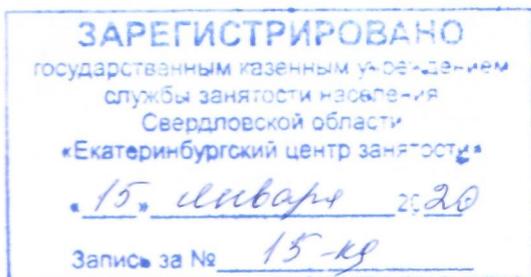
«18» декабря 2020 г.  
М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2023 гг.

Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения –  
детского сада комбинированного вида № 55



Екатеринбург, 2020

## **Оглавление**

Раздел 1. Общие положения.....	2
Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров. ....	3
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха .....	5
Раздел 4. Оплата и нормирование труда.....	7
Раздел 5. Охрана труда и здоровья.....	11
Раздел 6. Социальные гарантии.....	13
Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	15
Раздел 8. Разрешение трудовых споров.....	17
Раздел 9. Заключительные положения.....	18

## Раздел 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида № 55 (далее – МБДОУ), создания благоприятных условий деятельности МБДОУ, направленных на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы МБДОУ, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

**1.2.** Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБДОУ.

**1.3.** Сторонами Договора являются:

**Руководитель МБДОУ** в лице заведующего МБДОУ Шадриной Елены Юрьевны (далее – Работодатель);

**Работники** МБДОУ, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации – Пузыниной Ольги Николаевны (далее – первичная профсоюзная организация).

**1.4.** Предметом Договора являются дополнительные по сравнению с законодательством меры социальной поддержки работников, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной подготовки), гарантии, компенсации и льготы работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МБДОУ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МБДОУ.

**1.5.** Стороны обязуются соблюдать условия отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга между Администрацией города Екатеринбурга и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования.

**1.6.** Действие договора распространяется на всех работников МБДОУ.

**1.7.** Договор заключен на срок 3 года с 01.01.2021 г. и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.8.** В течение срока действия договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Договора.

**1.9.** Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем, переизбрания представителя первичной профсоюзной организации, реорганизации и в других случаях, установленных законодательством.

**1.10.** Стороны не в праве в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.11.** Договор состоит из основного текста и одного приложения к нему, являющимся неотъемлемой частью данного Договора.

**1.12.** Договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематическом контроле за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

**1.13.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

**1.14. Работодатель обязуется:**

**1.14.1.** Не принимать локальных правовых актов, ухудшающих положение работников.

**1.14.2.** Не устанавливать в трудовых договорах с работниками условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и настоящим Договором.

**1.14.3.** Утверждать локальные нормативные акты, содержащие нормы труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

**1.14.4.** Направить подписанный сторонами Договор с приложением в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.14.5.** Довести текст Договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

**1.15. Стороны договорились:**

**1.15.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

**1.15.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

**Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

**2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

**2.1.2.** Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Договором.

**2.1.3.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.1.4.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под подпись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

**2.1.5.** Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.6.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в МБДОУ (п. 4.1.1. Отраслевого соглашения). В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.1.7.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации МБДОУ. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и Договором.

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

**2.1.9.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**2.1.10.** В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

**2.1.11.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией МБДОУ или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы .

**2.1.12.** Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ). Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

**2.1.13.** Обеспечить повышение квалификации каждого педагогического работников не реже одного раза в 3 года.

**2.1.14.** В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**2.1.16.** В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**2.1.17.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно - заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

**2.1.18.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

**2.1.19.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности МБДОУ по направлению работодателя.

**2.1.20.** Признать значимой для деятельности МБДОУ и принимать во внимание при поощрении работников мнение председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ.

## **2.2. Стороны договорились:**

**2.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179. имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лица, проработавшие в МБДОУ свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя:

- с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации;
- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным - кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, с лицом, являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и

более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

**2.2.3.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы.

**2.2.4.** В МБДОУ необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**2.2.5.** Первичная профсоюзная организация МБДОУ осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников МБДОУ в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством и Договором.

**2.2.6.** Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

### **2.3. Работники обязуются:**

**2.3.1.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

**2.3.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Устанавливать рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников МБДОУ в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

**3.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

**3.1.3.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливать в соответствии Статьи 333 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливать не более 36 часов в неделю.

**3.1.4.** Исходя из условий работы МБДОУ – 10,5 часов, режима пребывания воспитанников МБДОУ, требованиями САНПиН, организации коррекционной и образовательной работы и недельной почасовой нагрузки на педагогических работников в целях реализации образовательных задач, не допущения увеличения образовательной нагрузки на воспитанников, соблюдений трудового законодательства составлять почасовые графики работы педагогическим работникам с суммарным выполнением нагрузки у специалистов из расчёта одной недели, у воспитателей из расчёта двух недель.

- 3.1.5.** Выполнение педагогической работы по должности учитель-логопед, учитель-дефектолог характеризуется наличием уставных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской.
- 3.1.6.** Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.
- 3.1.7.** При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст. 93 ТК РФ).
- 3.1.8.** Привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).
- 3.1.9.** Привлекать работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБДОУ.  
Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.
- Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.
- 3.1.10.** Привлекать работников МБДОУ к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 3.1.11.** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков ежегодно устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 123 ТК РФ.
- 3.1.12.** Исходя из условий функционирования МБДОУ – круглогодично, очередной отпуск воспитателей может быть предоставлен полностью, либо частично в летний период и учебный год, но не менее определённого законодательством суммарного количества календарных дней.
- 3.1.13.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
  - работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
  - лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»;
  - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 3.1.14.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.
- 3.1.15.** По результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда. (По результатам СОУТ 2017 г. данные категории работников не установлены)

**3.1.16.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000 N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

### **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Режим рабочего времени в МБДОУ определяется:

Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом; графиком сменности, составленным работодателем и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ); другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.2.2.** Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Предоставлять так же отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней (указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям; перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается);
- В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

**3.2.3.** По заявлению работника МБДОУ предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем до 90 дней.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников МБДОУ, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и условия их изменения
- Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ- детского сада комбинированного вида № 55.

**4.1.2.** Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, на основании нормативных правовых актов Администрации города Екатеринбурга с учетом макетов локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Профсоюза, а

также других органов исполнительной власти Свердловской области и организаций соответствующих отраслевых профсоюзов.

**4.1.3.** МБДОУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

**4.1.4.** Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных МБДОУ на оплату труда работников.

**4.1.6.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в МБДОУ в первую очередь производится индексация заработной платы работников, посредством увеличения размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников и других выплат.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.1.7.** Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с локальными актами.

**4.1.8.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**4.1.9.** Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня, после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**4.1.10.** Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки, оклада (должностного оклада).

**4.1.11.** Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения Договора и соглашений по вине работодателя, а так же за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

**4.1.12.** При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

**4.1.13.** Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.12.

**4.1.14.** Возникающие вопросы по начислению заработной платы работники должны решать с работодателем на основе расчетного листка.

**4.1.15.** Работники должны своевременно подавать работодателю документы, подтверждающие их право на льготное налоговое обложение.

**4.1.16.** Участие работников в мероприятиях организованных профсоюзным комитетом, рассматривать и поощрять в соответствии с «Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ- детского сада комбинированного вида № 55».

**4.1.17.** Не ограничивать участие работников не состоящих в профсоюзной организации в мероприятиях организованных профсоюзным комитетом (конкурсах, митингах, конференциях и т.д.).

## **4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

**4.2.2.** Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**4.2.3.** Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) (в день заработной платы).

**4.2.4.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

**4.2.5.** Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

**4.2.6.** 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

**4.2.7.** В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МБДОУ системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.8.** После истечения срока действия квалификационной категории, сохранять педагогическому работнику оклад, ставку заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МБДОУ системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

– в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника (на основании решения суда);
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

**4.2.9.** При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных, городских, областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет МБДОУ может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного периода.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

**4.2.11.** В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему соответствующие оклады, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда.

**4.2.12.** Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, оклад с учетом его увеличения на 50%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные системой оплаты труда в МБДОУ с учетом нового оклада, сроком на два года.

Устанавливать данный оклад при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

**4.2.13.** Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МБДОУ принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливать оклад в соответствии с «Положением по оплате труда работников МБДОУ- детского сада комбинированного вида № 55».

**4.2.14.** Оплачивать сверхурочную работу (переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работ) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**4.2.15.** Устанавливать конкретные размеры доплат всем работниками, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в соответствии со статьей 147 ТК РФ от 4% и более по результатам проведения специальной оценки условий труда.

## Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

**5.1.** Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МБДОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **5.2. Работодатель обязуется:**

**5.2.1.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**5.2.2.** Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

**5.2.3.** При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценки труда, приобретение СИЗ и смывающих и обезвреживающих средств.

**5.2.4.** Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе.

**5.2.5.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда.

**5.2.6.** Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

**5.2.7.** Инструктаж по охране труда проводить под подпись не реже одного раза в шесть месяцев. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу. Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

**5.2.8.** Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств МБДОУ.

**5.2.9.** Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и, в установленные сроки, предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.2.10.** При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счет средств работодателя.

- 5.2.11.** Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.
- 5.2.12.** Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, специальной оценке условий труда следующие компенсации:
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей при условии их назначении по результатам специальной оценки труда;
  - доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.
- Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени – не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.2.13.** По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.
- 5.2.14.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одеждой, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г., Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.
- 5.2.15.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.
- 5.2.16.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.
- 5.2.17.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
- 5.2.19.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 5.2.20** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).
- 5.2.21.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 5.2.22.** Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.
- 5.2.23.** Обеспечить условия проведения дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счёт средств МБДОУ.
- 5.2.24.** В соответствии плана проводить работу по профилактике мер противодействующих распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.
- 5.2.25.** При условии установления условий не отвечающих санитарно- гигиеническим требованиям по специальной оценке условий труда, разрабатывать план работы и реализовывать его по устранению выявленных условий.

- 5.2.26** Разрабатывать и реализовывать план мероприятий по снижению производственного травматизма и улучшению условий труда в МБДОУ.
- 5.2.27.** Организовать и внедрить в МБДОУ систему управления охраной труда, обеспечивающей управление профессиональными рисками.
- 5.2.28.** Организовать прохождение административного состава МБДОУ и специалиста по охране труда обучение и проверку знаний требованиям охраны труда не реже чем один раз в три года.
- 5.2.29.** В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением осуществляющего производственную деятельность в МБДОУ ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.
- 5.2.30.** Обеспечить повышение квалификации специалиста по охране труда.
- 5.2.31.** Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в объёме не ниже суммы средств предусмотренной ст. 226 ТК РФ. (не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 5.2.32.** Обеспечить не реже чем один раз в пять лет организацию и финансирование проведения специальной оценки условий труда.
- 5.2.33.** Обеспечить выплаты компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 5.2.34.** Внедрять эффективные методы контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах в МБДОУ, оценки стимулирования работы по охране труда.
- 5.2.35.** Обеспечить создание и обновление уголков по охране труда.
- 5.2.36.** Обеспечить реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников МБДОУ.
- 5.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**
- 5.3.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников МБДОУ.
- 5.3.2.** Проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ.
- 5.3.3.** Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.
- 5.3.4.** Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.
- 5.3.5.** Регулярно заслушивать на заседаниях первичной профсоюзной организации уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.
- 5.3.6.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.
- 5.3.7.** Помогать администрации в подготовке МБДОУ к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке МБДОУ.
- 5.3.8.** Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».
- 5.4. Работники обязуются:**
- 5.4.1.** Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- 5.4.2.** Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 5.4.3.** Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- 5.4.4.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования по направлению и за счет средств работодателя.
- 5.4.5.** Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

### **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** Ежегодно совместно проводить и организовывать участие работников в городских первомайских мероприятиях.

**6.1.2.** В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

**6.1.3.** При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

**6.1.4.** Ежемесячно проводить совещание руководителя МБДОУ и председателя первичной профсоюзной организации.

**6.1.5.** Размещать на сайте МБДОУ страницу первичной профсоюзной организации.

**6.1.6.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

## **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение физкультурно-оздоровительной работы в МБДОУ.

**6.2.2.** Устанавливать доплаты работнику МБДОУ, избранному председателем первичной профсоюзной организации, за координацию работы в рамках общественно-государственного управления МБДОУ, уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора по созданию безопасных условий труда работников МБДОУ. Размеры и условия установления доплат закрепляются в «Положении об оплате труда».

**6.2.3.** Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации МБДОУ в соответствии с действующим законодательством.

**6.2.4.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

**6.2.5.** Предоставлять льготы и преимущества для женщин имеющих детей до 18 лет, а так же для мужчин имеющих детей до 18 лет и являющихся единственным родителем.

- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

- оказание единовременной выплаты (материальной помощи) при рождении, усыновлении ребенка;

- обеспечение детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря на условиях софинансирования;

- предоставление по заявлению работника краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с Днем знаний 1 сентября, (для первоклассников) днем окончания школы для родителей выпускников;

- предоставление по заявлению работника краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка: при усыновлении ребенка – до 5 дней; женщинам, имеющим 1 ребёнка до 14 лет – до 14 дней в году; женщинам, имеющим 2 и более воспитанников до 14 лет – до 21 дня в году; в каникулярное время в течение учебного года – до 7 дней.

- График работы составлять с учетом мнения работников данной категории;

- Предоставить возможность работникам осуществлять работу по суммированной недельной нагрузке рабочего времени.

## **6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**6.3.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками МБДОУ – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

- 6.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.
- 6.3.3.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.
- 6.3.4.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.
- 6.3.5.** Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.
- 6.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.
- 6.3.7.** Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.
- 6.3.8.** Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

- 7.1.1.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.1.2.** Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.
- 7.1.3.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения МБДОУ, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
- 7.1.4.** На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза.
- 7.1.5.** Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.
- 7.1.6.** Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.
- 7.1.7.** Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
- 7.1.9.** Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

**7.1.10.** Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**7.1.11.** Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации.

## **7.2. Стороны договорились:**

**7.2.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

**7.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников МБДОУ – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

**7.2.3.** Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.4.** Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в МБДОУ совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим Договором.

**7.2.5.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

**7.2.6.** В МБДОУ устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов.

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о

его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, Договора, других нормативных актов, действующих в МБДОУ.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**7.3.2.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.3.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

**7.3.4.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

**7.3.5.** Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

**7.3.6.** Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

**7.3.7.** Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.8.** Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.9.** Вести разъяснительную работу.

**7.3.10.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

**7.3.11.** Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

## **Раздел 8. Разрешение трудовых споров.**

**8.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**8.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам МБДОУ и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

**8.3.** Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **Раздел 9. Заключительные положения.**

**9.1.** Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**9.2.** Стороны ежегодно (1 раз в год) отчитываются о выполнении Договора на собрании работников МБДОУ.

**9.3.** Изменения и дополнения в Договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

**9.4.** Работодатель за неисполнение Договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**9.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575830

Владелец Шадрина Елена Юрьевна

Действителен с 22.04.2021 по 22.04.2022