

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
«Детский сад № 102»  
Оршукото Н.А. Одинцова

От работодателя:  
заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 102»  
Меркушева Е.Ю. Меркушева



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 102»

на 2018 – 2021годы

Коллективный договор принят на Общем собрании работников  
Протокол № 3 от 02.04.2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве социальной  
политики Нижегородской области \_\_\_\_\_

Министерство социальной политики Нижегородской области <b>ЗАРЕГИСТРИРОВАН</b>	
Дата « 14 » июля 2018 г. № 376-178	
Без замечаний (с указанием замечаний) <small>(наличие/отсутствие замечаний)</small>	
Заместитель министра <small>(должность)</small>	
 <small>(подпись)</small>	Исаев А.В. <small>(И.О.)</small>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 102» (далее Учреждение).

1.1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» иными законодательными и нормативно актами регионального, муниципального уровня.

1.1.2. Коллективный договор заключается с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее Профком); работодатель в лице его представителя — заведующего Учреждением Меркушевой Елены Юрьевны (далее Работодатель).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждением.

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

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

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.12. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 102»  
**(Приложение 1)**

- Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 102»  
**(Приложение 2)**

- Соглашение по охране труда

- График отпусков.

1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников через Профком в управлении МБДОУ «Детский сад №102», Ст. 53 ТК РФ:

1) учет работодателем мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законом или соглашением сторон социального партнерства;

2) проведение консультаций между работодателем и представительными органами работников при принятии локальных нормативных актов;

3) получение работниками от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы;

4) обсуждение работниками и работодателем работы организации, предложений по ее совершенствованию;

5) обсуждение между представительным органом работников и работодателем планов социально-экономического развития организации;

6) проведение коллективных переговоров по разработке и принятию коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 - 74 ТК РФ).

2.5. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим

коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, в том числе по обучению педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты к должностному окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п.2,3 или 5 ч.1. ст.81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом Профкома и в соответствии со ст.373 ТК (ст. 82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом МО и науки РФ от 22.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.6. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

5.7. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

5.7.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5.7.2. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении

непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

5.7.3. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

5.7.4. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 30 процентов продолжительности длительного отпуска.

5.7.5. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

5.7.6. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

5.7.7. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

5.7.8. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

5.8. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

- невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

- замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

- работник осуществляет образовательную деятельность в группах, являются выпускными.

5.9. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

5.12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

5.13. Работодатель обязуется предоставить работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- сопровождение ребенка в первый класс – 1 день;
- работа без больничных листов – 1 день к отпуску

5.14. Время перерыва для приема пищи, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.15. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для приема пищи других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 102», утвержденного приказом заведующего по согласованию с Профкомом, разработанного на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода утвержденного Постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 г № 5202 в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 30.11.2009 № 6439, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 21.08.2014 № 3300, от 24.09.2014 № 3839, от 06.10.2014 № 4002, от 06.11.2014 № 4618, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 № 5601, от 31.12.2014 № 5826, от 20.03.2015 № 459, от 15.05.2015 № 921, от 17.07.2015 № 1303, от 14.03.2016 № 544, от 16.09.2016 № 2984, от 10.04.2017 № 1421, нормативных правовых актов министерства



здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 102».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 число текущего месяца и 23 число следующего месяца.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Предоставлять сведения о каждом работающем застрахованном лице, в Пенсионный фонд РФ и своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ и вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет.

6.3.2. Производить выплаты по заявлению работника из заработной платы и перечислять их на указанный расчетный счет в счет погашения кредита, займа.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за начислением заработной платы, стимулирующих и компенсационных и иных выплат.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий учреждением.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны совместно договорились:

7.1. Оказывать содействие работникам в улучшении жилищных условий (информирование о жилищных программах, участие в жилищных программах, ходатайствовать перед органом местного самоуправления о постановке на учет нуждающихся в жилищных условиях работников)

7.2. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, длительной болезни и других трудных жизненных ситуаций.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

8.1.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе и на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса. Конкретный размер средств на

указанные цели определяются коллективным договором учреждения и уточняется в ежегодном соглашении по охране труда.

8.1.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов ФСС в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.4. Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.5. Обеспечить проведение инструктажей по охране труда, обучения и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

8.1.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

8.1.7. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.1.8. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

8.1.9. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

8.1.10. Обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.11. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования граждан.

8.1.12. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.13. Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.14. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

8.1.15. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.1.16. Организовать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

8.1.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.18. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

8.1.19. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных условий труда при проведении образовательного процесса, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.2.2. Избрать уполномоченного по охране труда.

8.2.3. Обеспечить участие представителей Профкома в комиссиях по:

- проведению специальной оценки условий труда;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательного процесса;
- по охране труда;
- по проверке знаний работников по охране труда;
- по обследованию зданий и сооружений Учреждения.

8.2.4. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления Учреждения.

8.2.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

8.2.6. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.2.7. Осуществлять мероприятия по организации оздоровления и отдыха работников Учреждения и членов их семей;

8.2.8. Организовать работу по обеспечению компенсации стоимости (части стоимости) путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников Учреждения;

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору Учреждения

8.3.2. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.3.3. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

8.3.4. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию профкома.

9.5. Работодатель обязуется предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, и других мероприятиях.

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

9.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Положение об оплате труда (ст. 135 ТК РФ)

### **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

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

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в организации конкурсов профессионального мастерства.

10.9. Информировать членов профсоюза

### **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Учреждения.

11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.