

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №16»

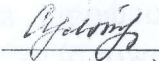


Е.А. Матибора

(подпись)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 16»

 М.Н. Султашева
(подпись)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ДЕТСКИЙ САД № 16 «РОМАШКА»

на 2023 – 2026 год

Утверждены на общем собрании трудового коллектива
протокол № 06 от «29» сентября 2023г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в ГКУ «ЦЗН» г. Гая Матрибора и заместителем председателя проф. сою.

Регистрационный № 24900001/2325 от «04» сентября 2023г.

Директор

(Ф.И.О.)

(подпись)

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 16 «Ромашка», именуемое в дальнейшем «Детский сад № 16», в лице заведующего Мацибора Елены Александровны, действующего на основании Устава от 28.05.2018 г., и первичная профсоюзная организация МАДОУ «Детский сад № 16», в лице председателя Султашевой Маргариты Наильевны, действующего на основании «Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ» от 05.04.2000 г., «Положения о первичной профсоюзной организации детского сада № 16» от 20.02.2017 г., в результате переговоров, работы согласительной комиссии и достигнутого взаимопонимания, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад № 16».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – МАДОУ «Детский сад № 16») 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 законом, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ «Детский сад № 16» Мацибора Елены Александровны;
- Работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО);

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется только на членов ППО.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 5 дней со дня его подписания. ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ «Детский сад № 16».

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

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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ППО:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Соглашение по охране труда;
 - График предоставления ежегодных отпусков;
 - Состав комиссии по охране труда;
 - Состав комиссии по трудовым спорам.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ППО:
- Учет мнения (по согласованию) профкома;
 - Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - Участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. 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, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником 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, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, время отдыха, оплата труда, льготы и компенсации и т.д.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. 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 МАДОУ «Детский сад № 16».

3.2. Работодатель с учетом мнения ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников: воспитателей, заместителя заведующего, музыкального руководителя, младших воспитателей. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять ППО 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.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов ППО по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности

- или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения ППО (ст. 82 ТК РФ).
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. Стороны договорились, что:
- 4.5.1. 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 ППО; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

У. 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), учебным планом, годовым календарным учебным графиком, графиком рабочего времени, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.
- 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.
- Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
 - воспитатель - 36 часов в неделю;
- Для младших воспитателей учреждения продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

- 5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- По соглашению между работником и работодателем:
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.
- 5.5. 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 3 лет.
- 5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года
- 5.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ. И в случаях, связанных с производственной необходимостью. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.10. Работодатель обязуется:

8

5.10.1. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- В случае бракосочетания самого работника (детей работника) – 3 дня;
- Смерть детей, родителей, супруга – 3 дня;
- При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- Членам ППО по представлению председателя – 3 рабочих дня;
- Без сохранения заработной платы в случае смерти родителей супруга, родных братьев и сестер – 3 дня.

Указанные отпуска не могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию предоставляться отдельно, суммирование этих отпусков не допускается. Компенсация при увольнении за неиспользованные эти отпуска не выплачивается.

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и Уставом учреждения.

5.10.3. По результатам СОУ Т, проведенной в мае 2023 года, а также на основании постановления Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы Президиума Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25 октября 1974 года N 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день раздел XLIII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства»: П.117, П.170, П. 85, 109

- предоставлять к ежегодному оплачиваемому отпуску дополнительные выходные дни следующим работникам:

- рабочий по стирке белья – 6 дней;
- гладильщик, занятый глаженьем белья электроутюгом – 6 дней;
- поварам, работающим у плиты – 6 дней.

5.10.4. Женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (6-10 лет), предоставляется по их письменному заявлению 1 сентября день без сохранения заработной платы.

5.10.5. В соответствии с Указом Губернатора Оренбургской области от 17.01.2022г. № 3-ук «Об организации проведения повторных профилактических прививок по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019)» предоставлять работникам, привившимся от новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) 2 дня отдыха с сохранением заработной платы.

- 5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.13. 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, предоставлять по заявлению ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днем выплаты заработной платы является 15 число и 30 число текущего месяца.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:
- Оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с квалификационными уровнями;
 - Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.
- 6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

➤ При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

➤ При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение квалификационного уровня оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого квалификационного уровня оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет «Учредитель».

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что ППО организация:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении СОУТ и по ее результатам осуществлять работу по безопасности и охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ППО, с последующей сертификацией. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать членов ППО и комиссии по охране труда.

- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ППО.
- 8.12. Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным 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.
- 8.14. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников.
- 8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.16. ППО обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ППО и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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 ППО или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. ППО 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 с учетом мнения ППО в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить ППО 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 и заработной платы работников, являющихся членами ППО, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ППО для участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов ППО, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3б, п.5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по тарификации соответствию занимаемой должности педагогических работников СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков рабочего времени (ст. 103 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимаются во внимание при поощрении работников, их аттестации.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ППО

10. ППО обязуется:

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

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

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 присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

10.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о

- труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
 - 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
 - 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
 - 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
 - 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
 - 10.14. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - 10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости по письменному заявлению.
 - 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о

результатах контроля на общем собрании работников не реже 2-х раз в год.

- 1.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

