

Председатель профкома
МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук»

С.Н. Флегонтова
«30» июня 2022 г.

Заведующий
МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук»

А.И. Федорова
«30» июня 2022 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - Детский сад №26 «Кустук» городского округа «город Якутск»
(МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук»)

Срок действия коллективного договора: «30» июня 2022 г. по «30» июня 2025 г.

Юридический адрес:
Республика Саха (Якутия)
677000, город Якутск, микрорайон 202, корпус 20

от администрации:
заведующий Федорова Александра Иннокентьевна
Телефон (факс): (4112)43-65-83; электронный адрес: detsad26@yaguo.ru

от трудового коллектива:
Председатель профсоюзного комитета: Флегонтова Светлана Николаевна
Телефон (факс): (4112)43-65-65

Среднесписочная численность работников, попадающих под действие коллективного договора – 91 чел.

Организационно-правовая форма организации – *учреждение*

Вид экономической деятельности – *80.10.1 Дошкольное образование*

Наименование вида собственности организации – *Муниципальная собственность*

Содержание

№ п/п	Наименование раздела Коллективного договора	№ страницы
1.	Общие положения	3
2.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	5
3.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	11
4.	Рабочее время и время отдыха	12
5.	Охрана труда	15
6.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	17
7.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	17
8.	Заключительные положения	18
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. «Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ ЦРР Д/с №26 «Кустук»	Прил.1
	ПРИЛОЖЕНИЕ №2 Положение об оплате труда работников МБДОУ ЦРР Д/с №26 «Кустук»	Прил.2
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 3. «Положение о стимулировании работников МБДОУ ЦРР Д/с №26 «Кустук»	Прил.3
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 4. «Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск»	Прил.4
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 5. Порядок предоставления и продолжительность отпусков	Прил.5
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 6. Перечень профессий и должностей, которым устанавливается доплата за работу во вредных или опасных условиях труда	Прил.6
	ПРИЛОЖЕНИЕ №7 Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	Прил.7
	ПРИЛОЖЕНИЕ №8 Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств	Прил.8
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 9. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного молока	Прил.9
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 10. Положение о комиссии по трудовым спорам	Прил.10
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 11. Соглашение по охране труда	Прил.11

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Территориальным соглашением между Управлением образования Округной администрации города Якутска, Якутской городской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и работодателями работников муниципальных образовательных учреждений ГО «город Якутск» на период 2019-2022 годы (далее – Территориальное соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников Учреждения, обеспечение стабильности и эффективности деятельности учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.1. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Федоровой Александры Иннокентьевны, заведующего Учреждением.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя профсоюзного комитета коллектива Флегонтовой Светланы Николаевны.

1.3. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.3.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (Профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного Договора и выполнять его положения;

- знакомить с Договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

1.3.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.4. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

Стороны:

1.4.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных, республиканских программ, республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

1.4.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения.

1.4.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского, муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Республики Саха (Якутия), Окружную администрацию города Якутска для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен;
- охрану труда и пожарную безопасность в Учреждении, специальной оценки условий труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров.

1.4.4. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников.

1.4.5. Содействуют повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в Учреждении.

Работодатель:

1.4.6. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

1.4.7. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.4.8. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников Учреждения в соответствии с законодательством.

1.4.9. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим Коллективным договором.

1.4.10. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

1.4.11. Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в работе Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

1.4.12. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

Профсоюзный комитет:

1.4.13. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюзного комитета представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

1.4.14. Оказывает помощь членам Профсоюзного комитета в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4.15. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4.16. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

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

1.4.18. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров.

1.4.19. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. Стороны исходят из того, что:

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положению об оплате труда работников МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук», утвержденному приказом № 01-09/ 18 от 16.05.2022 г. (приложение №2).

2.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденного постановлением Окружной администрации города Якутска от 05 июня 2019 года №152п(с последующими изменениями и дополнениями), (далее - Постановление) и включает в себя размеры:

- окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- повышающих коэффициентов к окладам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.1.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ).

2.2. В области оплаты труда стороны договорились:

2.2.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5-е число – заработная плата за вторую половину прошлого месяца и 20-е число – заработная плата за первую половину текущего месяца.

2.2.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), муниципального образования городского округа «город Якутск».

2.2.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

2.2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.2.5. Стимулирование работников производится в соответствии с Положением о стимулировании работников МБДОУ ЦРР-Д/с №26 «Кустук», утвержденным Управляющим (общественным) советом Учреждения.

2.2.6. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, не проводящих образовательно-воспитательный процесс в связи с карантином и не привлекаемые в этот период к другой образовательно-воспитательной, методической или организационной работе, должна производиться в соответствии со статьей 157 ТК РФ в размере не менее двух третей средней заработной платы, как за время простоя, происшедшего не по их вине. В случае если указанные работники в период карантина привлекаются к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, то оплата труда производится в полном размере, установленная при тарификации.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

2.2.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей/ младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (п.3.15 Территориального соглашения).

2.2.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. 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.

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

2.2.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размеры повышенной оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается: класс вредности до 2 - 4%; класс вредности от 2,1-4,0 - 8%; класс вредности от 4,1-6,0 - 12%. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

2.2.11. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством, условия, продолжительность выплаты и размер пособия по временной нетрудоспособности определяется в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями)"Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

2.2.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

2.2.13. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада) (должностного оклада) оклада за каждый час работы(ст.154 ТК РФ).

2.2.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

2.3. В области нормирования труда стороны исходят из того, что:

2.3.1. Работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда.

2.3.2. Нормирование труда для педагогических работников Учреждения осуществляется в форме установления для них учебной нагрузки в соответствии со статьей 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности.

Педагогическим работникам, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

2.3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки, а также стабильность правового регулирования трудовых прав педагогических работников Учреждения устанавливается Положением о продолжительности рабочего времени педагогических работников, которое разработано в соответствии с ч.6 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 (с последующими изменениями и дополнениями) «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе индивидуальная, работа с воспитанниками, творческая работа с воспитанниками, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

2.3.5. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

2.3.6. Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием специально образованной образовательной, составленным с учетом педагогической целесообразности, соблюдения социально-гигиенических норм и рационального использования времени педагога, которое утверждается заведующим Учреждения.

2.3.7. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами (циклограммами) педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогического, методического советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- обеспечение индивидуальной работы с воспитанниками по всем направлениям деятельности;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию детей, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

2.3.8. Периоды времени, в течении которых Учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих педагогическую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник использует для повышения квалификации, самообразования, научно-педагогической деятельности, подготовки к занятиям т.п.

2.4. Гарантии и компенсации

2.4.1. Стороны договорились, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ). В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются соответственно нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 169 ТК РФ).

2.4.2. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

2.4.3. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст.171 ТК РФ).

2.4.4. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение имеющим государственную аккредитацию и успешно осваивающим образовательные программы при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляется дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.ст.173,174 ТК РФ):

- среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

- по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

2.4.5. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка (ст.173-1 ТК РФ).

2.4.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника ст.182 ТК РФ).

2.4.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст.183 ТК РФ).

2.4.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его

семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

2.4.9. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, сохраняется средний заработок по месту работы.

2.4.10. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

2.4.11. Из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельств в следующих размерах:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях, при пожарах и т.п. – в размере от 10000 рублей;
- на погребение (мать, отец, супруг (супруга), родные и усыновленные дети, родные сестры и братья) – в размере от 10000 рублей;
- к юбилейным датам: 50 лет, 60 лет, 70 лет – в размере от 5000 рублей;
- в связи с уходом на заслуженный отдых – в размере от 5000 рублей;
- неработающим пенсионерам – в размере от 5000 рублей.

2.4.12. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает работникам, для которых работа в Учреждении является основной, за исключением лиц, занимающих должности административно-управленческого персонала и педагогических работников, имеющих детей дошкольного возраста, скидку в размере 35% по оплате за посещение Учреждения на основании Постановления Окружной администрации города Якутска от 04.09.2014г. № 253п «Об утверждении Положения о порядке взимания, предоставления льгот и использования родительской платы за содержание ребенка в муниципальных дошкольных образовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями);

2.4.13. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном Учреждении.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст.325 ТК РФ, Постановление Городского Собрания депутатов г.Якутска от 15 сентября 2005 г. ПГС N 36-8 с изменениями и дополнениями).

2.4.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда согласно Федеральному закону от 07.03.2018г. № 41-ФЗ (ст. 133 ТК РФ).

2.4.15. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников Учреждения устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 316 ТК РФ). Применяется ко всем работникам, работающим на основании трудового договора, без исключения, с самого первого рабочего дня. Размер районного коэффициента, применяемый в учреждении составляет 1.7.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части 1 ст.81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников) работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатных единиц или штата работников.

3.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.4.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

3.4.2. Имеют также:

а) лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии) проработавшие в муниципальном учреждении городского округа «город Якутск», подведомственном Управлению образования Окружной администрации города Якутска свыше 10 лет;

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

в) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

г) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

3.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2 месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

3.6. Увольнение членов профсоюза 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) производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 части 1 ст.83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 части 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 части 1 ст.77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 части 1 ст.83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 части 1 ст.77 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1), утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а так же Положением о продолжительности рабочего времени педагогических работников, которое разработано в соответствии с ч.6 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями и дополнениями).

4.2. 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 женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статье 320 ТК РФ.

4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- для старшего воспитателя, воспитателя, педагога-психолога, тьютора - продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы 36 часов в неделю;
- для воспитателей группкомпенсирующей и комбинированной направленности – 25 часов в неделю за ставку заработной платы;
- для инструктора по физической культуре, инструктора по плаванию - норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы;
- для музыкального руководителя - норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога - норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы;
- для педагогов дополнительного образования - норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

4.6.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.6.3. 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).

4.7. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.7.1. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.7.2. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст.93 ТК РФ).

4.8. При дистанционной работе режим рабочего времени и времени отдыха работника определяется в трудовом договоре работника, в противном случае на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, определенный в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения; обмен документами осуществляется посредством использования электронной связи посредством направления одной стороной другой стороне электронного документа.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

Порядок предоставления и продолжительность отпусков установлены приложением к настоящему Коллективному договору (приложение №5).

4.13. Во время проведения текущего или капитального ремонта Учреждения работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №4);

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №5), продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней.

4.14.2. Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в случаях свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям, военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам - на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения.

4.15. Общими выходными днями являются: суббота, воскресенье.

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

4.17. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитываются:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск или на денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

Раздел 5. Охрана труда

В области охраны труда стороны исходят из того, что:

5.1. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

5.2. Правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах Республики Саха (Якутия).

Работодатель обязуется:

5.3. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье 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 (приложение №11), направленное на улучшение условий и охраны труда в Учреждении и обеспечивать

его выполнение.

5.4. Проводить специальную оценку условий труда не реже 1 раза в пять лет, за исключением рабочих мест, на которых по результатам предыдущей СОУТ действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям (ч. 4 ст. 8 Закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ) и обеспечивать реализацию мероприятий, разработанных по ее результатам.

5.5. 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.

5.6. Организовывать обучение и проверку знаний работников Учреждения по охране труда (в течение года).

5.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструкций и других материалов за счет Учреждения.

5.8. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения №7, №8). Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.9. Обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии федеральным законом.

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

5.11. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.12. 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 либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

5.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.16. Создать комиссию по охране труда в Учреждении. Обеспечивать необходимые условия для деятельности комиссии Учреждения по охране труда, включая обучение и повышение квалификации членов комиссии по вопросам охраны труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС.

5.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей.

5.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.19. Оказывать содействие надзорным органам в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.20. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров работников для допуска к работе в установленные сроки.

Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.21. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.22. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.23. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

5.24. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.25. В целях обеспечения эпидемиологического благополучия по заболеваемости работников принимаются меры в соответствии с действующими нормативными актами вышестоящих органов.

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

6.2.3. 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.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законов 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.

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

7.3. Согласно ст. 371 ТК РФ работодатель и его представители принимают решение по согласованию или с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому на безвозмездной основе 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 (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, при наличии их письменных заявлений, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.6. 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.

7.7. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам трудовых отношений и социально-экономического развития Учреждения.

7.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета 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);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность проведения отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (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) и другие вопросы.

7.11. Профсоюзный комитет обязуется:

7.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996 г «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

7.11.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

7.11.5. Отчитываться ежегодно перед коллективом о проделанной работе.

7.12. Права профсоюзного комитета:

7.12.1. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, установлении компенсаций и льгот.

7.12.2. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды, участвует в расследовании несчастных случаев на работе и вне ее. Защищает интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности.

7.12.3. Вправе требовать устранения нарушений условий труда и безопасности и получения информации о принятых мерах.

7.12.4. Ходатайствует о представлении работников к наградам и званиям.

7.12.5. Участвует в организации мероприятий, направленных на оздоровление работников.

7.12.6. Защищает индивидуальные и коллективные трудовые права работников вплоть до судебных инстанций.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.3. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

8.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

8.5. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

8.10. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

8.12. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.13. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.