

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 117»
на 2018 – 2021 годы.**

Принят на собрании трудового коллектива МБДОУ «ЦРР – детский сад № 117»
протокол № 20 от «11» 05 2018г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Центр развития ребенка – детский сад №117» , (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем, в лице их представителей, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2018– 2021 годы и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения. Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения.

1.2. Сторонами Договора являются: с одной стороны – администрация Учреждения в лице заведующей Лютиковой Л.В.(далее – Администрация) от имени Работодателя, с другой – профком Учреждения в лице председателя профкома Петрикеевой Е.В. (далее – Профсоюз) от имени работников Учреждения.

1.3. Договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Договор на уровне Учреждения устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области и городского округа город Воронеж, трудовым законодательством, соглашением между администрацией города Воронежа и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2018– 2021 годы с учетом финансовых возможностей и настоящим Договором.

1.4.2. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

1.4.3. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения.

1.4.5. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения к Договору оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Учреждения.

1.4.6. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.5. Стороны признают и обязуются выполнять:

соглашение между администрацией города Воронежа и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2018–2021 годы с учетом финансовых возможностей.

1.6. В Договоре, с учетом особенностей деятельности организации и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением.

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет, либо, если новый Договор будет заключен сторонами до истечения трех лет, до момента вступления в силу нового Договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 мая 2021 года.

1.8. Текст Договора Работодатель и профком доводят до сведения работникам в течение 10 дней после подписания.

1.9. Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора и содействовать его реализации.

2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Договора, отчета о выполнении Договора на общем собрании коллектива. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основе взаимной договоренности.

Комиссия вправе разрешить разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Договора. Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии три года.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих

социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Работодатель при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Договора.

Принятие локальных нормативных правовых актов, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществлять с учётом мнения Профсоюза путём направления проектов локальных нормативных правовых актов в Профсоюз за месяц до их принятия.

2.2. Стороны договорились:

работодатель учитывает мнение профсоюзного органа во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99. (*Часть 3 статьи 99 ТК РФ*).
- Составление графика сменности. (*Часть 3 статьи 103 ТК РФ*).
- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта. (*Статья 105 ТК РФ*).
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (*Часть 4 статьи 113 ТК РФ*).
- Утверждение графиков отпусков. (*Часть 1 статьи 123 ТК РФ*).
- Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу. (*Часть 2 статьи 135 ТК РФ*).
- Утверждение формы расчётного листка. (*Часть 2 статьи 136 ТК РФ*).
- Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок. (*Часть 1 статьи 144 ТК РФ*).
- Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда). (*Часть 3 статьи 147 ТК РФ*).
- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время. (*Часть 2 статьи 154 ТК РФ*).
- Определение систем нормирования труда. (*Статья 159 ТК РФ*).
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда. (*Статья 162 ТК РФ*).
- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений. (*Часть 4 статьи 180 ТК РФ*).
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка. (*Статья 190 ТК РФ*).

- Применение дисциплинарного взыскания. (*Часть 3 статьи 193 ТК РФ*).
- Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. (*Часть 3 статьи 196 ТК РФ*).
- Принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения.
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников. (*Часть 2 статьи 212 ТК РФ*).

2.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы Учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью .
- осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате;
- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

3. Трудовые отношения

3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, Уставом учреждения и иными локальными актами.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами и данным Договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, соглашением между администрацией города Воронежа и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2018–2021, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.4. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск и доводится до сведения работника под роспись.

Учебная нагрузка не может быть изменена в течение учебного года по инициативе администрации в сторону уменьшения, за исключением случаев, сокращения количества групп, об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.6. Стороны договорились:

3.6.1. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), а также при ликвидации организации и при не возможности предоставления работы по прежней должности (специальности), при наличии денежных средств, увеличить до трёх месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до шести лет;
- женщинам, имеющим на своём иждивении двух и более детей в возрасте от трёх до шести лет

3.8. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьёй 179 ТК РФ категорий работников) работникам, совмещающим работу с получением образования; работникам,

проработавших в Учреждении свыше 10 лет, а также работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости).

4. Оплата труда и нормы труда

Стороны договорились, что:

4.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.1.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников организации.

4.1.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
 - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).
 - определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера ставки (оклада) за количество часов в неделю, установленную работнику при тарификации;
 - определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.
- 4.2. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы, в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
 - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

В число показателей, от которых зависит сумма выплат стимулирующего характера, могут быть включены такие показатели, как внедрение новых проектов, инновационных форм и методов работы, наличие экспериментальных программ, выполнение основных финансово-экономических нормативов (с количественными показателями).

Размер заработной платы в зависимости от его квалификации, сложности, количества и качества работ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4.2. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, количества групп, обеспеченности Учреждения педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объёма учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника организации.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объём нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы при наличии имеющихся часов в учебном плане;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

4.4.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата установленная при тарификации.

4.4.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой – не позднее, чем за два месяца.

4.4.7. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий производятся соответствующие доплаты в соответствии с нормативами установленными ст. 157 ТК РФ и дополнительным соглашением.

4.4.8. Время простоя 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), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период приостановки работы Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогических и других работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.4.9. Работодатель предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности ассигнования на следующие цели:

- проведение медицинских обследований работников Учреждения;
- повышение квалификации специалистов и руководителей Учреждения.

4.4.10. Заработная плата руководителей, педагогических и других категорий работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам, при условии сохранения должностных обязанностей.

В целях снижения социальной напряженности в Учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

4.7.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работникам, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом, за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, безналичным перечислением на лицевые счета банковских карт. За первую половину месяца (аванс) 20 числа текущего месяца за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца с учетом фактически отработанного времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне.

Сумма подлежащая выплате в окончательный расчет, определяется путем вычета из должностного оклада за фактически отработанное время в целом за месяц, полученной заработной платы (аванса) за первую половину месяца и удержанного налога на физических лиц, профсоюзных взносов.

В случаях когда первая половина месяца отработана работником не полностью (вновь принятые работники, заболевшие, отпуска и др.), при наличии отработанных дней в указанном периоде выплата аванса производится пропорционально фактически отработанному времени (по данным табеля учета рабочего времени).

4.7.12. За задержку выплаты заработной платы работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в период задержки ставки рефинансирования ЦБ РФ в отношении не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего числа предусмотренного срока выплаты и заканчивая датой фактического расчета (включительно).

4.7.13. Безналичное перечисление выплат заработной платы применять с письменного согласия работников.

4.7.14. Расходы по заключению и обслуживанию договора банковского счета с использованием банковских карт несет Работодатель.

4.7.15. При утере и порче банковских карт работник самостоятельно блокирует, восстанавливает банковскую карту в подразделении банка выдавшего карту. Извещает работника бухгалтерии об изменении номера банковской карты и сохранении лицевого счета и выпиской из банка.

4.7.16. Извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Таким извещением является расчетный листок. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Место его выдачи - бухгалтерия, ответственным за вручение бухгалтер по расчету заработной платы. Работники получают расчетные листки в любой рабочий день, не позднее чем за 3 дня до срока выплаты заработной платы.

4.7.17. Из заработной платы работника Работодатель производит следующие обязательные удержания:

- налога на доходы с физических лиц;

- выплаты по исполнительным документам в соответствии с действующим законодательством (алименты, административные штрафы, прочие удержания в пользу физических и юридических лиц)

Из заработной платы работника работодатель вправе удержать следующие виды излишних выплат:

- неотработанные авансы, выданные работнику в счет зарплаты;

- неизрасходованные и невозвращенные подотчетные суммы;

- суммы пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

- любые излишне выплаченные работнику вследствие счетной ошибки выплаты и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, локальными и нормативными актами Учреждения;

- отпусковые за неотработанные дни отпуска при увольнении до окончания рабочего периода, в счет которого работник отгулял ежегодный оплачиваемый отпуск.

Во всех перечисленных случаях (исключение – удержание за неотработанные дни отпуска) удержание производится в течение месяца.

Работник не оспаривает оснований и размеров удержаний, для этого работодатель должен получить его письменное согласие.

Удержание из заработной платы производится на основании приказа работодателя с учетом предельных размеров вычетов:

- по общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы, пособия причитающейся застрахованному лицу при каждой последующей выплате пособия не может превышать 20% суммы заработка;

- в случаях, предусмотренных федеральными законами 50%.

При прекращении выплаты пособия либо заработной платы оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

4.7.18. Выплачивать работникам первые три дня за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон № 90

ТК ст.255 29.12.2006 п. 1.2. «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»).

4.4.19.Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплату премий, на оказание материальной помощи в соответствии с Положением о выплатах социального характера, Положением о премировании работников.

4.7.20.Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения на весь срок обучения сохраняется заработная плата. Оплата производится из фонда экономии заработной платы.

4.7.21.Введение, замену и пересмотр норм труда, должностных обязанностей производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.7.22.О введении новых норм труда, должностного функционала работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

4.7.23. Стороны принимают необходимые меры:

- по обеспечению своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий, перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза безналичным путем и бесплатно;
- по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника;
- по обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров заработной платы;

4.4.24. В случае организации и проведении забастовки, объявленной Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Соглашения, работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2.За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.декабря 2014 года):

- ✓ для воспитателей, старшего воспитателя, педагога-психолога – 36 ч в неделю;
- ✓ для воспитателей логопедических и коррекционных групп – 25 часов в неделю;
- ✓ для музыкальных руководителей – 24 ч в неделю;
- ✓ для инструкторов по физкультуре – 30 ч в неделю;
- ✓ для учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 ч в неделю;
- ✓ для педагогов дополнительного образования – 18 ч в неделю;
- ✓ для концертмейстера -18часов;

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и служащих ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 ч в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов, за работу с

вредными условиями труда

5.1.3..Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, графиком работы.

5.1.4.Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работа в выходные дни компенсируется, предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.1.5.Работнику с непрерывным режимом работы выходные дни определять по графику.

5.1.6. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается законодательством.

5.1.7.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого представителем работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

5.1.8.График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.1.9.Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с заключением специальной оценке условий труда. Работникам учреждения может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по заявлению работника с разрешения работодателя в соответствии с действующим законодательством.

5.1.10. Работникам Учреждения за работу во вредных условиях предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с заключением специальной оценке условий труда.

Перечень должностей работников занятых на работе с вредными условиями труда:

- Шеф-повар- 7 дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Повар - 7 дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Машинист по стирке и ремонту спецодежды - 7 дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Кухонный рабочий по кухне - 7 дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.1.11. Педагогическим работникам учреждений не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их личному заявлению, может предоставляться дополнительный отпуск сроком на один год, порядок и условия предоставления которого определяются Положением.

5.1.12. Работникам образовательных учреждений может предоставляться отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путёвки.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в следующих случаях:

- вступления работника в брак – три календарных дня;
- рождения ребёнка (мужу) – один календарный день;
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, бабушки, дедушки, внуков) – три календарных дня;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – три календарных дня.

6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется обеспечивать:

право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.3. Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.5. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.6. Проведение со всеми поступающими на работу вводный инструктаж на рабочем месте по Программам согласованными с профкомом. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, правилам пожарной безопасности, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

6.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.8.Разработку и утверждение инструкции по охране труда, обеспечивать их соблюдение работниками Учреждения: наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.1.9.Проводить в установленные сроки обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников Учреждения проводятся за счет средств учреждения .

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

6.1.10.Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

6.1.11.Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также дезинфицирующими моющими и чистящими средствами .

6.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.13. Расследование и учёт, в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 227 – 231 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, органов за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, пожарной охраны, а также представителей органов общественного контроля, в целях проведения проверок условий и охраны труда.

6.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

6.1.16. Соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.1.17.Своевременное информирование органов государственной власти, органы местного самоуправления, Воронежское региональное отделение фонда социального страхования РФ о несчастных случаях.

6.1.18.В целях сотрудничества по охране труда работодателя и работников создание в организации на приоритетной основе совместную комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

Обучение членов комиссий по охране труда.

К работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда по ходатайству профсоюзного комитета применять меры морального и материального стимулирования.

6.1.19.Обеспечивает за счёт средств бюджета:

- прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке;
- работников образовательных организаций медицинскими книжками;
- проведение обучения по санитарному минимуму;
- проведение специальной оценки условий труда;
- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
- обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

6.2.3. Принимать участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях подведомственных администрации городского округа.

6.2.4. Осуществлять функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.2.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.2.6. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

6.2.7. Организовывать проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Лучший внештатный инспектор труда».

6.2.7. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении.

6.2.8. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профкома Учреждения и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.2.9. Проводить проверку выполнения Соглашения с составлением акта 2 раза в год и информировать работников о принимаемых мерах по вопросам выполнения соглашения по охране труда;

6.2.10. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения;

6.2.11. Стороны соглашения обязуются:

6.2.13. Проводить совместные плановые проверки Учреждения по состоянию

охраны труда.

6.2.14. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, учащихся, воспитанников и его результаты доводить до сведения подведомственных учреждений.

6.2.15. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными Федеральными законами.

7. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

7.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию.

Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

7.2. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих обязательств:

7.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организаций следующие меры:

- предоставляет оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, определенных в коллективном договоре.

7.2.2. Стороны договорились:

7.2.2.1. Условиями массового высвобождения признать следующие критерии:

а) увольнение 10 и более процентов работников в течение 30 календарных дней в Учреждении;

б) в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному

профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и срока, в течение которого намечено их осуществить (ст.81 п.2, 82 ТК РФ)

в) применение с согласия работника в качестве временной преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

✓ предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

✓ проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;

г) 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;

д) применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель:

7.2.3. Проводит совместно с профсоюзными органами анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

7.2.4. Содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности Учреждения,

Перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.

7.2.5. Направляет на курсы переподготовки и повышения квалификации работников 1 раз в 3 года и с учетом перспектив развития Учреждения с сохранением заработной платы по основному месту работы.

7.2.6. Проводит упреждающую переподготовку кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места.

7.2.6. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров организаций в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

7.2.7. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с наличием квалификационной категории, сохраняется в случае истечения срока её действия при:

1) длительной нетрудоспособности,

2) нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,

3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,

4) при использовании отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

6) в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории.

Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным подпунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 ТК РФ;

7) за год до наступления пенсионного возраста.

Сохранение оплаты труда педагогических работников в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя Учреждения с момента выхода работника на работу либо с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста (для женщин - 55 и мужчин - 60 лет).

7.2.8.Срок действия сохранения оплаты труда в случаях, указанных в пункте 7.2.5, не может превышать 1 года и воспользоваться им педагогический работник может один раз.

7.2.9. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории по одной из педагогических должностей, учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

7.2.10. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодатель письменно предупреждает работника об истечении срока действия

квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

7.2.11. Предоставляет гарантий и компенсаций работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ;

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь членам Профсоюза в вопросах занятости, заключения и расторжения трудовых договоров, аттестации, повышения квалификации.

7.4.2. Представлять интересы всех работников при ликвидации Учреждения, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе, осуществлять контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, соглашением, коллективным договором.

7.4.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, издавать информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работников образовательных организаций при реорганизации и ликвидации организаций.

7.4.4. Принимать участие в работе аттестационных комиссий.

7.4.5. Вносить свои предложения по срокам и порядку высвобождения работников – членов профсоюза при угрозе массового высвобождения.

8. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 09.07.1999 N 159-ФЗ «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность и определяет цели использования финансовых средств в соответствии с уставом организации.

8. Сохранение и развитие социальной сферы.

8.1. Учреждение предоставляет:

8.1.1. Льготную оплату за содержание детей в детских садах:

100-процентную льготу:

- если родитель (законный представитель) является штатным работником Учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

- 8.2.1. Активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников образовательных организаций;
- 8.2.2. Поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;
- 8.2.3. Организовать летний отдых работников и их детей.
- 8.2.4. Совместно с Профсоюзом содействовать в строительстве жилого дома для педагогических работников образовательных организаций.
- 8.2.5. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышению квалификации работников, эффективной помощи молодым специалистам и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов, для чего анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.
- 8.3. Профсоюзный комитет:
- 8.3.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.
- 8.3.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.
- 8.3.3. Содействует решению вопросов санаторного лечения.
- 8.3.4. Обеспечивает детей работников Учреждения, являющихся членами профсоюза, а также других работников, не являющихся членами профсоюза, перечисляющих ежемесячно денежные средства в размере 1 % от заработной платы, новогодними подарками за счет собственных средств;
- 8.3.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 8.3.6. Совместно с работодателем:
- 8.3.6.1. Активизирует спортивно-оздоровительную работу среди работников Учреждения;
- 8.3.6.2. Поддерживает существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;
- 8.3.6.3. Организует летний отдых работников и их детей.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

- 9.1. Работодатель содействует созданию и укреплению профсоюзных организаций в муниципальных образовательных организациях городского округа город Воронеж.
- 9.2. Права соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», настоящим коллективным договором, соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2018–2021 годы.
- 9.3. Стороны договорились работодатель обязан:
- 9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организаций, способствовать её

деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

9.3.2. Не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профкома и профорганизации Учреждения.

9.3.3. Не препятствовать представителям профорганов посещать Учреждение, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.4. Сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в Учреждении на основании законодательства и настоящего коллективного договора.

9.3.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждение на расчетный счет районных профсоюзных организаций средств в размере 1 %.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст.377 ТК РФ).

9.3.6. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.3.7. Предоставлять выборному профкому Учреждения, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.3.8. Соблюдать гарантии для лиц, членов выборных профкомов не освобожденных от производственной деятельности:

- не допускать применения дисциплинарного взыскания, или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профоргана;

- указанным лицам предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе конференции, пленумов, президиумов районных комитетов профсоюза;

- освобождать от производственной работы с оплатой среднего заработка членов районных комитетов профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.3.9. При изменении условий трудового договора - уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др. работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего

порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.10. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

9.4. Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета) производится доплата к заработной плате в размере не менее 20% от оклада (статья 149 ТК РФ).

9.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](#) или [3 части первой статьи 81](#) ТК, председателя профкома (его заместителя) не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 5 части первой статьи 81](#) ТК РФ, вышеуказанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников, избранных в профсоюзные органы.

10. Контроль за выполнением соглашения.

10.1 Контроль за выполнением настоящего договора на всех уровнях осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Соглашения.

От работодателя
Заведующая муниципальным бюджетным
дошкольным
образовательным учреждением
Центр развития ребенка -
детский сад № 117
Лютикова Л.В. _____
(подпись)

_____ (дата)

От представителя работников
Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
Центр развития ребенка –
детский сад № 117
Петрикеева Е.В. _____

_____ (подпись)

_____ (дата)

