

Управление образования Администрации города Иваново  
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад компенсирующего вида № 61»

153006, г. Иваново, ул. Ермака, д. 30 А тел.: (4932) 32-56-71  
E-mail:dou61@ivedu.ru

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических  
отношений между администрацией и работниками муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад  
компенсирующего вида № 61»  
на 2024 – 2027 годы**

**От работодателя**

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад компенсирующего вида № 61»

*В.Ю. Аникина*



В.Ю. Аникина

« 05 » августа 2024 г.

М. П.

**От работников:**

Председатель ППО  
«Детский сад компенсирующего вида № 61»

*О.А. Ковалева*

О.А. Ковалева

« 05 » августа 2024 г.

Иваново. 2024



## Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице заведующего Аникиной Валентины Юрьевны, действующей на основании устава (далее – **Работодатель**), с одной стороны, и работниками в лице председателя ППО работников учреждения Ковалевой Ольги Альбертовны, действующей на основании Положения (далее - **Профком**), с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 61».

1.2. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законах от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношении с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее – ОЗ «О правах профессиональных союзов») и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.3. Коллективный договор (далее – Договор) заключен с целью закрепления законодательных норм, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 61» (далее – учреждение) и установления дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданий более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии перечисления ежемесячных взносов на счет профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 0,75% от заработной платы (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

1.6. Договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в Договор, то они не подлежат применению.

1.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.8. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Договора.

1.9. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Председатель ППО учреждения обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.12. При смене форм собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.13. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.
- 1.14. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.16. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон.
- 1.17. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а так же Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 1.18. Не реже одного раза в год администрация и председатель ППО отчитываются перед работниками о выполнении своих обязательств.
- 1.19. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.20. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.
- 1.21. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.
- 1.22. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.
- 1.23. Договор подписан в количестве трех экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

## **Раздел II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

2. 1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно – общественного управления образованием.
- 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально – значимым вопросам.
- 2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
- 2.1.4. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.
- 2.1.5. Содействовать реализации принципа законности, демократии, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменение порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с ППО учреждения; аттестация работников проводится при участии представителей общего собрания работников учреждения в составе аттестационной комиссии.

2.3. В целях контроля за выполнением Договора:

2.3.1 Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально – трудовых отношений, принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы. *(Приложение № 1 Положение о комиссии по регулированию социально – трудовых отношений между администрацией и ППО МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 61»)*. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого информацию.

2.3.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.3.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

2.3.4 Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в течение 5 рабочих дней.

2.3.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.3.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

## **2.5. Работодатель**

2.5.1. Предоставляет председателю ППО учреждения по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по учреждениям для установления их руководителем выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых для премирования коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально – трудовым вопросам.

. Способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

2.5.3. Предусматривает в Уставе учреждения полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, об участии представителей работников в управлении учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений.

2.5.4. Согласовывать с профсоюзом следующие локальные нормативные акты:

- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и снятии их (ст. 193, ст. 194 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- Соглашение по охране труда. (ст. 8 ТК РФ).

2.5.5. Обеспечивает условия для осуществления государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

2.5.6. Заблаговременно информирует при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда работников, распределения выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования и других социально – экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также относящимся к деятельности учреждения в целом.

2.5.7. Принимает меры по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

### **III. Трудовые отношения**

#### **3.1. Стороны совместно:**

3.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально – трудовых прав работников образовательного учреждения.

3.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

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

3.2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а так же в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом трудового договора с работником образовательного учреждения.

3.2.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативно – правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

3.2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.2.5. Работники учреждения, включая руководителя и его заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без снятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.

3.2.6 Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а так же меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);
- Размеры выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.2.7. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а так же своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

3.2.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

**3.3. Работодатель обязан** в сфере трудовых отношений:

3.3.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3.2. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены.

**3.4. Стороны договорились** о том, что:

3.4.1. В целях повышения престижа педагогических профессий принимают участие во Всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, педагогических и других работников.

3.4.2. Предусмотреть в коллективном договоре выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию,

предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо условий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, обладают: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии); педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – если оба супруга работают в образовательных учреждениях; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

**3.5. Стороны согласились с тем, что:**

3.5.1. При проведении аттестации педагогических работников руководствоваться приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.

3.5.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 Порядка проведения аттестации.

3.5.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан ее проходить повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.5.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником в следствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3.5.5. Если Работодателем принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 4.5.4. Соглашения, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- результаты аттестации, в том числе увольнение работника по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.5.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается письменно.

3.5.8. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а так же в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.5.9. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года со дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения.

3.5.10. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы, должностные обязанности.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

3.6. Работодатель:

3.6.1. Принимает меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника.

3.6.2. Принимает меры по недопущению требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

#### **IV. Дополнительные профессиональные образования. Аттестация педагогических работников.**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приложение № 2 Положением о порядке аттестации педагогических работников МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 61»)

При этом:

4.3.2.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 ст 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.3.2.2. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником в следствии недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

4.3.2.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения (при его наличии). Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации данного педагогического работника.

4.3.2.4. Тексты представлений на работников, членов профсоюза, в аттестационные комиссии согласовываются с профкомом учреждения.

4.3.2.5. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается письменно с ППО учреждения.

4.3.2.6. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий).

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

5.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст. ст. 77 – 81, 83, 84, 336 ТК РФ и другими федеральными законами.

5.2. Руководитель уведомляет ППО работников учреждения не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым при следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве 15 % и более от списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

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

варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 – ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.5. Увольнение в связи с сохранением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.6. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно с Работодателем и ППО.

5.7. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст. 179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и 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;

- инвалидам боевых действий;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

А так же в соответствии с соглашением

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- семейным - если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

5.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст 261 ТК РФ).

5.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 – х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пп.1, 5 – 8, 10 и 11 части первой статьи 81 или п. 2 статьи 336 ТК РФ.

«В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Трудовые отношения в таком случае регулируются ст. 351.7 ТК РФ.

## **VI. Рабочее время и время отдыха.**

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Работодатель обеспечивает разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 No 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. (*Приложение № 3 Правила внутреннего трудового распорядка*)

6.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6.1.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

6.1. 5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному приказу руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.6. Работодатель утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.7. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.8. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей в любое время по их желанию.

6.1.9. С учётом специфики работы образовательных учреждений предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

6.1.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников сохранять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

6.1.12. «В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств

и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо

коллективным договором.

6.2.3. Предоставлять руководителю и работникам образовательных учреждений с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 календарных дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 календарного дня;
- рождение ребенка - не менее 1 календарного дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 календарных дней;
- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет - не менее 2 календарных дней в год в удобное для работника время;
- председателям первичных организаций профсоюза - не менее 4 календарных дней;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – не менее 2 календарных дней;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения;
- руководителям и работникам образовательных учреждений, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - не менее 2 календарных дней (при наличии средств).

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

Педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором, либо соответствующим положением, являющимся приложением к коллективному договору.

*(Приложение № 4, Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 61» длительного отпуска сроком до одного года).*

## **Раздел VII Оплата труда и нормы труда .**

7.1. Стороны совместно способствуют совершенствованию условий труда и систем оплаты труда.

7.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников ДООУ Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются в учреждении коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иваново.

При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова.

Стороны признают необходимость: разработки и внедрения на локальном уровне систем оплаты труда, включающих четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности учреждения в целом, а также качеством оказываемых им услуг; присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

### 7.3. Работодатель

7.3.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников образовательного учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору. *(Приложение № 5 Положение об оплате труда работникам МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 61»)*

7.3.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов об оплате труда с учетом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда, коллективного договора;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- применения 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);
- 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;
- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в управлении образовательным учреждением, общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения реального уровня содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;
- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, оговариваемой в трудовом договоре, основание ее изменений, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного или отдельных выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (за год).

7.4. 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 всего учреждения, его оплату и уровню квалификации (принцип адекватности);
- Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

7.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в повышенном размере 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Данный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

7.6. Переработка рабочего времени всех работников образовательного учреждения, в том числе воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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.

7.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются соответствующим Положением. *(Приложение №6. Положение об условиях осуществления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 61»)*

7.8. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соответствующим Положением. *(Приложение №7. Положение об условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 61»)*

7.9. Оплата труда работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9.1. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее Закон № 426 – ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

7.9.2. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам устанавливаются гарантии и компенсации:

- а) Общий класс условий труда 3.1. – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;
- б) Общий класс условий труда 3.2. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;
- в) Общий класс условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

7.9.3. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Закона № 426 – ФЗ.

7.9.4. Размеры доплат за работу с вредными или опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ДООУ.

7.9.5. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда.

7.10. Стороны считают необходимым конкретизировать и фиксировать в коллективном договоре Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты и размеры доплат.

7.11. Стороны считают необходимым:

7.11.1. Проводить совместно

- мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его предоставления определяются сторонами;

- по итогам мониторинга разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

7.11.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников образовательного учреждения для определения стимулирующих выплат.

7.11.3 С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

7.11.4. Применять утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761Н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональные стандарты по мере их введения.

7.11.5. Руководителю ДООУ обмениваться оперативной информацией о задолженности по зарплате работникам и принимать меры по ее ликвидации.

7.11.6. Вменять работникам дополнительные виды работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, с письменного согласия работника за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной платы утверждаются и закрепляются в коллективном договоре и трудовом договоре с учетом нормативно – правовых актов и указанием источников финансового обеспечения.

7.11.7. Распределять стимулирующие выплаты работникам по результатам труда (в т. ч. премии) Управляющим Советом учреждения по представлению руководителем учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников.

Управляющий Совет учреждения создает специальную комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам для обеспечения государственного общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников. Порядок рассмотрения

комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников, выделении материальной помощи устанавливаются соответствующими положениями.

Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.

Руководитель учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

#### 7.12. Стороны:

7.12.1. Регулярно проводят анализ уровня оплаты труда работников ДОУ.

7.12.2. Принимают меры по повышению ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

7.13. Стороны считают обязательным включать в коллективный договор пункты об обязанности работодателя:

7.13.1. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

7.13.2. Зарботную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.13.3. В письменной форме извещать каждого работника образовательного учреждения о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период и о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.13.4. Зарботная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на более выгодных для работника условиях.

В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах

#### 7.14. Работодатель:

7.14.1. Сохраняет заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а так же за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

7.14.2. Предусматривает в положении об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников либо дополнительные дни отдыха за осуществление педагогическими работниками разработки рабочих программ.

7.14.3. Включают в Положение об оплате труда работников образовательного учреждения сведения об установленном учредителем предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения.

#### 7.15. Работодатель:

7.15.1. Обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, данным Соглашением и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7.15.2. Обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

7.15.3. Закрепляет в коллективных договорах учреждений:

- размеры выплат компенсационного характера;
- порядок определения выплат стимулирующего характера и критерии их установления.

7.15.4. Осуществляет полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускает образования задолженности по заработной плате.

### **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

#### 8.1 Работодатель:

8.1.2. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяется соответствующим Положением. *(Приложение № 8 Положение о порядке и условиях предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 61»).*

8.1.3. В случае направления работника в командировку, в т. ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд по месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст. 168 ТК РФ).

8.1.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст 173 – 177 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов Управления образования).

8.1.5. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств Работодателя в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255 – ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

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

возмещает 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 (ст. 184 ТК РФ).

8.1.7. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ).

8.1.8. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови или ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

8.1.9. 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 сохраняет за ним прежний заработок по данной 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.

8.1.10 В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 27 – ФЗ «Об индивидуальном учете системы государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставлять в Пенсионный фонд достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

8.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

8.2.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 – ти лет (ребенка – инвалида - до 18 – ти лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 Тк РФ);
- результаты аттестации в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

8.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При выходе работника на работу Работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 - ти месяцев.

8.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (до 5 лет);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы, должностные обязанности.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

В случае конфликтной ситуации Работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

8.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

8.4 «В период приостановления действия трудового договора в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи](#) службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации за работником сохраняется место работы (должность).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).»

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой

договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья».

## **IX. Охрана труда и здоровья работников**

### **9.1. Стороны совместно:**

9.1.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

9.1.2. Создают в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Разрабатывают планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

9.1.4. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

9.1.5. Содействуют проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по графикам учреждений, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда.

9.1.5. Осуществляют постоянный контроль за:

- а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях образования;
- в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников и работодателей.

### **9.2. Работодатель:**

9.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты от 19.08.2016 №438н

9.2.2. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ, а также спортивных залов и других подразделений учреждений повышенной опасности.

9.2.3. Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.2.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, являющемся приложением к коллективному договору.

9.2.5. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

9.2.6. Расследует несчастные случаи, произошедшие с работниками. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими.

9.2.7. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

9.2.8. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора, технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 9), обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационные выплаты, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

9.2.10. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Закона № 426-ФЗ. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

9.2.11. Вводит должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель учреждения, другой уполномоченный Работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

9.2.12. Осуществляет меры по организации отдыха работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.2.13. Обеспечивает безопасные условия труда работников, а также наличие санитарно-бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами.

9.3.14. Обеспечивает выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

9.2.15. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.16. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования в соответствии с федеральным законодательством о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год.

9.2.17. Обеспечивает учреждение аптечкой для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

9.2.18. Освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течении пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **X. Защита социально-трудовых прав молодежи**

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Считают приоритетным следующие направления по реализации молодежной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодежью с целью привлечения, адаптации и закрепления их в учреждениях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Способствует развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами. Предусматривает доплату наставникам в размере, определенном коллективным договором.

10.2.2. Способствует повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

10.2.3. При наличии финансовых возможностей предусматривает в коллективных договорах:

- оказание материальной помощи при первом бракосочетании работника в размере, определенном коллективным договором.
- оказание материальной помощи при рождении ребенка в размере, определенном коллективным договором.
- иные дополнительные формы поддержки труда молодых педагогических работников в течение первых трех лет педагогической работы.

Размеры выплат конкретизируются в коллективном договоре.

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

11. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Ивановской области « О правах профессиональных союзов в отношении с органами

государственной власти, органов местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами и ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» и «О социальном партнерстве», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, городским Соглашением.

#### 11.1. Работодатель

11.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации учреждения, обеспечивает условия для ее уставной деятельности, не допускает нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством РФ, Соглашением.

11.1.2. Обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и профкому со стороны административного персонала, других должностных лиц организации. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

11.1.3. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

11.1.4. Своевременно рассматривает:

- обращения, заявления, предложения Профкома и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.1.5. Признает профком представителем работников в социальном партнерстве и обеспечивает участие членов профкома в работе комиссий по стимулированию работников, охране труда, расследованию несчастных случаев, аттестации рабочих мест, рассмотрению индивидуальных и трудовых споров.

11.1.6. Гарантирует проведение заседаний профкома, профсоюзных собраний в рабочее время с 13.00 до 14.00.

11.1.7. Не препятствует работникам областной, городской организациям профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения образования и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ "О профсоюзах ";

11.1.8. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ (Постановление №2 ЦС Профсоюза образования от 17.09.2010).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, согласно их заявлению.

11.1.9. Содействует Профкому в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте учреждения и информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.1.10. Признает работу профсоюзного актива значимой для деятельности учреждения и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации.

Производит оплату труда председателя первичной профсоюзной организации из средств фонда оплаты труда учреждения в размере 20% от МРОТ.

Предусматривает объем стимулирующей выплаты уполномоченному лицу по охране труда в размере 10% от МРОТ.

11.1.11. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда профсоюза для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Время освобождения от работы – 2 часа в неделю (п.8.2.6. Соглашения).

11.1.12. Доводит до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от горкома профсоюза образования.

11.2. Руководитель предоставляет профкому:

- служебный кабинет для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивая охрану и уборку выделенного помещения

- зал для проведения собраний

- городской телефон № 32-56-71

- возможность бесплатно производить машинописные, множительные работы для нужд профсоюзной организации

- доступ к компьютеру, принтеру

- возможность пользоваться электронной и факсимильной связью

- право выхода в Интернет - 2 часа в неделю

- необходимые нормативные документы

а также создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов.

11.3. Признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении - президиума городского комитета образования. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

11.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

11.3.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

11.3.4. Увольнение руководителя образовательного учреждения, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ происходит с учетом мнения горкома профсоюза в соответствии со ст.373 ТК РФ.

11.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.3.6. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Договором;

11.3.7. Изменение обязательных 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 профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия президиума городской организации профсоюза образования;

11.3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2,3,5 ст.81 ТК РФ с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений городского Соглашения. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.3.9. Работодатель и Профком совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.4. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст.378 ТК РФ.

## **ХII. Обязательства профкома**

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организации, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.

- 12.3. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 12.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 12.5. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 12.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 12.7. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер воздействия и дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 12.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.
- 12.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в горком профсоюза образования.
- 12.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.
- 12.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 12.12. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членам профсоюза) и добиваться их решения.
- 12.13. Способствовать участию членов профсоюза в городских, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, спартакиадах.
- 12.14. Выделять материальную помощь членам профсоюза из средств первичной профсоюзной организации.
- 12.15. В области охраны труда:
- 12.15.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;
- 12.15.2. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- 12.15.3. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;
- 12.15.4. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
- 12.15.5. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве.
- 12.15.6. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.
- 12.15.7. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.04г. №21.
- 12.15.8. Вносить руководителю образовательного учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого

температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

12.15.9 Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

### **ХIII. Заключительные положения.**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет договор в течение 7 – ми дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.

13.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13.3. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия в соответствии с Федеральным законом.