

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №17» города Смоленска  
214014 г. Смоленск, улица Твардовского, дом №12  
Тел./факс 8 (4812) 22-89-72  
интернет-адрес электронной почты: [mboyds17@yandex.ru](mailto:mboyds17@yandex.ru)  
интернет-адрес: [dsad17@admin-smolensk.ru](http://dsad17@admin-smolensk.ru)

Обсужден и принят  
общим собранием  
трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад №17»  
протокол №25  
«28» октября 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МБДОУ «Детский сад №17» НА 2022-2025 гг.

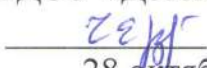
От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №17»  
  
И.В. Пылаева  
28 октября 2022 года

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
ОСЗН в г. Смоленске  
в Промышленном районе  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 1135 от 11.10.2022 г.

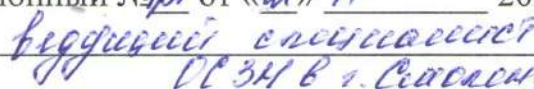




От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад №17»  
  
Е.В. Чижова  
28 октября 2022 года

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в отделе труда  
и приватизации имущества Администрации  
Промышленного района города Смоленска

Регистрационный № 100 от «02» 11 2022 г.

  
ОСЗН в г. Смоленске

в Пром. р-не  М.П.  
Ваталова Н.В. 

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, профессиональные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду № 17» города Смоленска (далее – Учреждение) после обсуждения и одобрения проекта коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) ст. 41;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»;
- отраслевым тарифным соглашением;
- Уставом Учреждения и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства

**1.3.** Действие Договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ), в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза и обязателен для исполнения. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

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

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

**1.6.** Стороны отчитываются о выполнении условий Договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

**1.7.** Стороны, признавая принципы социального партнерства, считают, что предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- аттестация рабочих мест;
- улучшение условий и охрана труда работников;
- охрана здоровья работников на рабочем месте;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- аттестация и повышение квалификации педагогических работников;
- контроль выполнения Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

**1.8.** Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

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

**1.10.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- согласование с Профкомом;
- учет мотивированного мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о деятельности учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

**1.11.** Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и

выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

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

**1.13.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о порядке применения выплат из 16% надтарифного фонда оплаты труда за работу, не входящую в функциональные обязанности работников;
- Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам;
- Положение о порядке использования экономии фонда оплаты труда работников;
- Положение о порядке применения выплат социального и поощрительного характера для работников, заработная плата которых финансируется за счет бюджета города Смоленска.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на достижение цели заключения настоящего Договора при условии безусловного и качественного выполнения всех условий Договора, а также своих трудовых обязанностей на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

**2.1.** В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора.

**2.2.** Основными задачами для сторон являются:

- обеспечение стабильного функционирования учреждения и всех его служб на основе совершенствования организационно-правовых и финансово-экономических отношений;
- укрепление взаимоотношений между работниками и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов обеих сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (статья 23 ТК РФ);

- осуществление четко налаженной непосредственно образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутри садового контроля.

### **2.3. Работодатель (администрация учреждения) обязуется (статья 22 ТК РФ):**

- создавать условия для развития социального партнерства, участия трудового коллектива через своих представителей в управлении Учреждением;
- признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения (районного, городского);
- принимать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК);
- вопросы трудовых отношений с работниками решать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РФ и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- предусматривать в Смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;
- обязательно знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и локальными актами;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- обеспечивать занятость работников в соответствии с заключенным трудовым договором; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и

иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

#### **2.4. Работники обязуются (ст. 21 ТК):**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения и вышестоящих органов управления образования;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
- строго и последовательно выполнять требования СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных учреждениях и инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- обеспечивать нормальное функционирование Учреждения на каждом рабочем месте, качественное обслуживание детей, их воспитание и обучение; замещать временно отсутствующих работников;
- содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь, пособия в порядке и чистоте, бережно относиться к имуществу, обеспечивать его сохранность, а также сохранность личных вещей детей и сотрудников;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, обеспечивать защиту воспитанников от всех форм насилия;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и взрослых, сохранности имущества;

- по всем вопросам, связанным с профессиональной деятельностью работников, несоблюдением норм и прав, оплатой труда, следует обращаться, прежде всего, к администрации Учреждения и (или) в профсоюзный комитет.

## **2.5. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК):**

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- осуществлять контроль за правильным расходованием фонда заработной платы, надтарифного фонда, доплат стимулирующего характера педагогам и экономии фонда заработной платы;
- контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- оказывать посильную помощь в благоустройстве территории Учреждения и участков к летне-оздоровительному периоду;
- своевременно составлять совместно с администрацией график отпусков работников на текущий год (статьи 123 и 372 ТК РФ);
- представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
  - потери близкого родственника;
  - утраты, гибели и порчи имущества (кража, бедствие и т.п.);
  - длительной болезни работника (2 и более месяцев);
  - в других случаях по решению профсоюзного комитета при наличии обоснованной просьбы работника по заявлению.

### **III. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении дошкольным учреждением**

#### **3.1. Стороны обязуются:**

проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников детского сада по условиям принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

#### **Работодатель обязуется:**

- учитывать мотивированное мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (аттестация, тарификация);
- обсуждать с профкомом вопросы о деятельности учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле, информировав работников о возможных планах перспективного развития;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.



### **Профком обязуется:**

- \* проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни дошкольного учреждения;
- \* вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры от имени трудового коллектива с работодателем (администрацией Учреждения).

### **3.2. Администрация имеет право:**

- \* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- \* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- \* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- \* требовать исполнения от работников их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- \* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- \* принимать и утверждать локальные нормативные акты.

### **3.3. Работники дошкольного учреждения имеют право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством;
- на право членства в профессиональных союзах для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- на участие в управлении дошкольным учреждением в предусмотренных законодательством формах;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- на обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **IV. Регулирование трудовых отношений**

**4.1.** Стороны при урегулировании трудовых отношений подтверждают, что:

- \* трудовой договор при поступлении на работу в дошкольное учреждение заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ;
- \* трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ)
- \* администрация дошкольного учреждения определяет порядок, условия, сроки трудового договора, оговаривает должностные обязанности, рабочее место, условия труда. Знакомит работников под роспись с должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, режимом труда и отдыха, внутренним трудовым распорядком, настоящим договором;
- \* администрация дошкольного учреждения не может включать в условия трудового договора те, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными законодательными актами. Администрация не может принуждать тех, кто уже работает к перезаключению, изменению формы трудового договора;
- \* администрация дошкольного учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;
- \* по инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, ведение инновационной деятельности, изменение сменности работы учреждения, а также изменение

образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (гл. 12 ТК РФ).

\* в течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

\* о введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

\* если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

\* все вопросы, связанные с расторжением договора, с сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета и только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

#### **4.2. Увольнение по сокращению штатов производится в строгом соответствии с законодательством.**

➤ Преимущественным правом на работу при сокращении штатов пользуются наиболее квалифицированные работники. В случае равной квалификации и одинакового стажа преимущество отдается работникам помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, также:

- лицам в предпенсионном возрасте (за два года до пенсии);
  - лицам, имеющим стаж в Учреждении 10 и более лет;
  - одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
  - семейным (при наличии двух и более иждивенцев);
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - работники, награжденные государственными наградами;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
- получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается;

➤ администрация при решении о сокращении численности штатов и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщает об этом в письменном виде профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если это решение может привести к массовому увольнению работников, то

- необходимо сообщить не позднее, чем за три месяца;
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **V. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

**5.1.** Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

**5.2.** Проведение аттестации педагогических и руководящих работников осуществляется на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и письма Департамента общего образования Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08. 2010 № 03-52/46 «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», а также действующего положения об аттестации педагогических работников, учреждений и организаций образования Смоленской области.

**5.3.** Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольного учреждения.

**5.4.** Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года при наличии возможности;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

**5.5.** Стороны признают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий:

- продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:
  - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
  - временной нетрудоспособности;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходом за ребенком;

**5.6.** Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией дошкольного учреждения.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию и науке.

**5.7.** Руководитель учреждения аттестуется аттестационной комиссией при Администрации города Смоленска как руководитель и аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию и науке как педагогические работники.

**5.8.** В случае признания педагогического работника по результатам

аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. 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.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

**6.1.** В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

**6.2.** Стороны подтверждают:

- оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Смоленской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного принципа финансирования с учетом деления фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда;
- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома;
- заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета

премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

- месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы;
- месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

**6.3.** В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

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

**6.4.** Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с нагрузкой, по коэффициентам стажа работы, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

**6.5.** Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за текущий месяц 9 числа следующего месяца (заработная плата) и 24 числа текущего месяца (аванс).

**6.6.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.

142 ТК).

**6.7.** В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

**6.8.** В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения сотрудника.

**6.9.** Своевременно в течение учебного года устанавливаются педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования.

**6.10.** Тарификация работников по должностям, распределение нагрузки производится на начало текущего учебного года (до 1 сентября) и согласовывается с профсоюзным комитетом.

**6.11.** Оплата труда воспитателей общеобразовательных групп производится за работу с детьми за пределами установленного графиком рабочего времени в связи с замещением временно отсутствующих воспитателей, или наличием вакантной должности по тарификации за 4,8 часа работы с доплатой в размере 30% дневного заработка, согласно тарификации за интенсивность и напряженность труда в связи с работой в две смены.

**6.12.** Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ производятся без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) в пределах фонда оплаты труда.

**6.13.** Работникам производятся доплаты, предусмотренные на оплату труда за выполнение муниципального задания на основании действующего Положения.

**6.14.** При наличии экономии фонда заработной платы производятся выплаты премий, оказание материальной помощи работникам на основании Положения об использовании экономии фонда заработной платы в текущем году.

**6.15.** Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с действующим законодательством.

**6.16.** В соответствии со ст. 153 ТК РФ оплата труда в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством.

**6.17.** Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки



заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

**6.18.** Выплата за очередной отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), при увольнении – в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

**6.19.** Оплата труда работников в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ с письменного согласия работника за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**6.20.** Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с разработанным Положением о фонде стимулирующих доплат и надбавок.

**6.21.** Работникам, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплату производить до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и трудовых обязанностей (статья 133 ТК РФ) без учёта выплат стимулирующего характера, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.

**6.22.** В случае изменения фонда оплаты труда детского сада и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

**6.23.** С целью поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и иных обстоятельствах выплачивается:

1). Материальная помощь сотрудникам:

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с уходом на пенсию;
- длительное заболевание сотрудника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- работникам, оказавшимся в тяжелом и затруднительном положении;

2). При наличии фонда экономии заработной платы производятся единовременные выплаты (премии) сотрудникам:

- в связи с юбилейными датами;
- ко Дню дошкольного работника;

- ко Дню Учителя;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей и посильный вклад в подготовке учреждения к летне-оздоровительному периоду и новому учебному году педагогическим работникам и работникам МОП;
- за качественные результаты в организации и проведении городских мероприятий на базе учреждения;
- за качественное проведение музыкальных досугов, праздников и др.
- за посильный вклад в организацию дополнительных образовательных услуг (кружковая работа).

**6.24.** Лицам, работающим на тяжелых, вредных условиях производится следующие обязательные компенсационные доплаты:

- **поварам** – 4% за вредные условия труда;

**6.25. Профсоюзный комитет обязуется:**

за несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать в соответствии ст. 30 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обращаться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;
- если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК);
- если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК).

**6.26.** Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

а) не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы;

б) в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата

работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ;

в) принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

г) прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

д) относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

## **VII. Рабочее время и время отдыха**

**7.1.** Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что: продолжительность рабочего времени работников Учреждения определяется государственными нормативами в образовании.

**7.2.** Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме сторожей, работающих по специальному утвержденному графику.

График работы всех сотрудников (по должностям) утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом приказом заведующего Учреждением в начале календарного года.

**7.3.** В режиме ненормированного рабочего дня работают заведующий Учреждением, завхоз.

**7.4.** В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

\* не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы;

\* 18 часов – педагог дополнительного образования;

\* 20 часов – учитель-логопед;

\* 24 часа - музыкальный руководитель;

\* 36 часов – заведующий, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель;

\* продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

**7.6.** В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

**7.7.** Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

**7.8.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

**7.9.** Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

**7.10.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

**7.11.** При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93ТК РФ).

**7.12.** Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**7.13.** Производственные собрания и все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

**7.14.** Педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством установлена следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- 56 календарных дней для учителя-логопеда;
- 42 календарных дня для всех остальных педагогов.

**7.15.** Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска, работникам, имеющим ненормированный рабочий день, а также занятым на работах с вредными и неблагоприятными условиями, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 7 календарных дней – повар.

**7.16.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

**7.17.** Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами (регистрация брака, смерть родных, уход на пенсию, призыв в армию) предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня из средств имеющейся экономии фонда оплаты труда (ст. 128 ТК):

**7.18.** Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 128 , ст. 263 ТК РФ) продолжительностью до 14 дней.

**7.19.** По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**7.20.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

**7.21.** При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному

времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

**7.22.** Работники Учреждения, помимо случаев, предусмотренных законодательством, имеют право раз в год (или по частям) на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 10 календарных дней (ст.128 УК. РФ).

**7.23.** Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом «Об образовании» и ст. 335 ТК РФ и приказом Мин. Обр. и науки РФ №644 от 31 мая 2016года «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

**7.24.** Работники, принятые по совмещению или совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

**7.25.** При наличии путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется вне графика отпусков в любое время учебного года.

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

Стороны договорились, что:

### **8.1. Работодатель обязуется:**

- осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ);
- обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (\*статья 219 ТК РФ), обеспечивать применение индивидуальных и коллективных средств защиты.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажа и других материалов в соответствии со спецификой деятельности;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое

рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом, статья 212 ТК РФ;

- создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома. Комиссия осуществляет контроль состояния условий и охраны труда, выполнения условий соглашения по охране труда;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.
- обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, необходимым уборочным инвентарем в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией организации работ по охране труда не реже одного раза в пять лет (ст.212 ТК) за счет средств муниципального бюджета;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, оказанию первой медицинской помощи;
- организовывать проведение за счет средств дошкольного учреждения обязательного социального страхования, первичных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;

## **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных и нормативных актов по охране труда в Учреждении, состояния условий труда и выполнения работодателем и работниками своих обязанностей по вопросам охраны труда;
- запрашивать у администрации информацию о выполнении соглашений по охране труда, заслушивать отчеты о ходе выполнения тех или иных положений коллективного договора;
- участвовать в разработке инструкций по охране труда, в рейдах проверки состояния рабочих мест их аттестации;
- организовывать работу уполномоченного по социальному страхованию.

## **IX. Социальная защита работников на страховых принципах**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- **обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.**
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ. "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о кадрах по списку льготных профессий, сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК) для вновь принятых работников.

### **9.2. Профком обязуется:**

- обеспечивать контроль соблюдения права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);
- осуществлять контроль своевременного перечисления средств в пенсионный фонд, фонд медицинского и социального страхования;



- содействовать обеспечению сотрудников медицинскими полисами,
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлением областного совета профсоюзов N53-1 от 16 марта 1999 года; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива:
  - контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот.

## **Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

**10.1.** Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации, и работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

**10.2.** Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей Профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет Профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует членам Профкома осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

б) Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

7) Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На этот период за ними сохраняется средняя заработная плата.

8) Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюзной организации.

**10.3.** Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, а председателя (его заместителя) Профкома - с согласия выборного органа профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**10.4.** Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной

ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая доплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и Профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **ХІ. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах**

Стороны договорились о том, что:

**11.1.** Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год. С отчетом выступают первые лица от обеих сторон, подписавших Договор.

**11.2.** Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

**11.3.** Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляют постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

### **Работодатель**

- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным

- лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

### **Профком**

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;
- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия

## **ХII. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора**

**12.1.** Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

**12.2.** Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации Договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК).

## **ХIII. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

- Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.
- Проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников учреждения (положения, правила, инструкции и т.д.) согласовываются с профсоюзным комитетом.
- Изменения и дополнения Договора в течение срока действия

производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

➤ Изменения и дополнения приложений к Договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

➤ При необходимости внесения, в приложения Договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании трудового коллектива. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения Договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

➤ Любые изменения и дополнения к Договору следует довести до всех работников Учреждения с объяснением причин их вызвавших.

➤ Если работники Учреждения на общем собрании трудового коллектива выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и со ст. 372 ТК РФ.