

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Черлакский детский сад №9» Черлакского муниципального района Омской области.
	2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее

– ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной организации 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 и отраслевыми региональными и территориальными соглашениями.

* 1. Стороны, заключившие коллективный договор:
* работники учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Черноок Людмилы Николаевны;
* работодателя — заведующего МБДОУ «Черлакский детский сад №9» Черлакского муниципального района Омской области Танаевой Ларисы Валерьевны;
	1. 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
	2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Обязательства Профкома распространяются только на членов профсоюза. Защита Профкомом прав работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на

счет первичной организации Профсоюза через бухгалтерию учреждения.

* 1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
	2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

* 1. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
	2. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в органе по труду.
	3. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	4. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
	5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
	6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
1. правила внутреннего трудового распорядка,
2. соглашение по охране труда,
3. положение о комиссии по трудовым спорам,
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. другие локальные акты.
	1. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Профком:
	* учет 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 работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
	* участие в разработке и принятии коллективного договора;
	* другие формы.
	1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с15.10.2021 г. до 15.10.2024 года включительно.

# ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

* 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.
	2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
	3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

* 1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.
	2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

* 1. Объем педагогической работы педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

* 1. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
	2. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.
	3. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
	4. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* + восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
	+ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

* 1. По инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, 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).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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 состоянию здоровья.

* 1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

* 1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 58 года, мужчинам – 63 года);

* проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
* одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
* отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
* награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
* совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной.
	1. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
	2. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.
	3. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).
	4. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.
	5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется

осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

* 1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:
* необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации,

- с учетом мнения профсоюза формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

* 1. Работодатель обязуется:
* организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности),
* повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в **пять**

**лет**,

* в случае направления работника для повышения квалификации (профессиональной

переподготовки) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ),

* предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ,
* способствовать аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
	1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
	2. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
	1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, сеткой НОД, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «Черлакский детский сад № 9».
	2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю согласно ст. 91 ТК РФ.
	3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст. 333 ТК РФ.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-воспитательной нагрузки, выполнения

дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

* 1. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя в соответствии со ст. 93 ТК РФ.
	2. Составление расписания НОД осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя.

3.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается в соответствии со ст.113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

* 1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ.
	2. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, дополнительными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда.
	3. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания в соответствии со ст. 108 ТК РФ.
	4. График дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
	5. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели да наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса Российской Федерации до принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска к настоящему коллективному договору.
	6. Предоставлять по письменному заявлению работников отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также:
* в случае бракосочетания члена семьи работника — до трех дней;
* в связи с проводами члена семьи в армию — до трех дней;
* в связи с переездом на новое место жительство — до трех дней;
	1. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 263 ТК РФ.
	2. За время отпуска без сохранения зарплаты за работником сохраняется место работы.
	3. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.
	4. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.
	5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. ст. 122 ТК РФ.
	6. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда выплачивается компенсация в размере 4% от оклада в соответствии с протоколом специальной оценки условий труда**.**

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

* 1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
	2. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.
	3. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

* 1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
	2. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
	3. Первичная профсоюзная организация обязуется:
	4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
	5. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
	6. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

# ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

* 1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 число каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* размеров 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;
* размеров и оснований произведенных удержаний;
* общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

* 1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
	2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
	3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст.236 ТК РФ.
	4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
	1. Оплата труда работников, занятых с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки в повышенном размер, в соответствии со статьей 147 ТК РФ и не может быть менее 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
	2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в приложениях образовательного учреждения.
	3. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

# СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
	1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
		* при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
		* при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
		* при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
		* по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
		* при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
		* при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
		* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
		* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
		* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
	2. Работодатель обязуется:
		1. Не допускать ухудшения условий труда и быта работников учреждения.
		2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств направленных на оплату труда работников.
		3. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников детского сада.
		4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.
		5. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Регулярно, согласно установленной периодичности, представлять в ПФР индивидуальные сведения о стаже и заработке работников для заполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

* + 1. Представлять ПФР перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет в полном соответствии с Уставными документами, а также представлять списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для значения пенсий формы индивидуальных сведений по стажу и заработку, подтверждающие право работников на пенсию.
		2. Назначить в учреждении ответственного за оформление и передачу пенсионных прав работников на индивидуальные лицевые счета в ПФР по месту регистрации учреждения.
		3. Осуществлять регулярную проверку соответствия фактических условий труда, обеспечивающих досрочный выход работника на пенсию, нормативным условиям, утвержденным Уставными документами.
		4. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:
			- объявления благодарности;
			- награждения почетной грамотой;
			- награждения ценным подарком;
			- премирования (в соответствии с Положением о премировании работников учреждения)
			- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами.
		5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
			- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
			- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
			- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
		6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
		7. Оказывать работникам материальную помощь в соответствии с положением о материальной помощи МБДОУ «Черлакский детский сад № 9».
	1. Первичная профсоюзная организация обязуются:
		1. Проводить культурно-массовые мероприятия в соответствии с календарным годом.
		2. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.
		3. Осуществлять контроль обязательного оформления кадровой службой вновь поступивших работников индивидуальным лицевым счетом в ПФР.
		4. Осуществлять контроль обязательного бесплатного обеспечения каждого застрахованного работника учреждения копией сведений, предприятием в УПФР для включения в индивидуальный лицевой счет.
		5. Осуществлять контроль в соответствии передаваемых в УПФР перечня профессий и рабочих мест, дающих право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет.

# УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

* 1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране;
	2. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
	3. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.
	4. Обучать работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
	5. Обучить персонал Правилам безопасности эксплуатации электроустановок.
	6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.
	7. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.
	8. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.
	9. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
	10. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ),обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств работодателя.

* 1. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
	2. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
	3. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.
	4. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.
	5. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно- профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.
	6. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных по охране труда.
	7. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
	8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами.
	9. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
	10. Стороны договорились, что:
		+ - администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
			- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.
			- За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.
	11. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:
		+ - обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;
	12. Ежегодно в сентябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору
	13. Использовать 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 СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».
	14. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения.
	15. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
		2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
		3. Проводить обучение по охране труда для работников образовательного учреждения 1 раз в год.
		4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.
		5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
		6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
		7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.8.. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

* + 1. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
		2. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
		3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
		4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
		5. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
		6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
	1. Работники обязуются:
		1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
		2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
		3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
		4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
		5. Незамедлительно извещать руководителя образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
		6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения

на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

* 1. Первичная профсоюзная организация обязуется:
		1. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, расширенном заседании профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в детском саду, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.
		2. Силами уполномоченных по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.
		3. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующий, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.
		4. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности детского сада к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.
		5. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников детского сада по вопросам улучшения условий охраны труда для включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.
		6. Включить в состав комиссии по специальной оценки рабочих мест представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.
		7. Организовывать проведение проверок выполнения включенных в Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний.
		8. Содействовать направлению уполномоченных, членов комитета (комиссии) по охране труда на обучение по охране труда с отрывом от производства с сохранением среднего заработка.
		9. Инициировать ежегодное заключение соглашения по охране труда.
		10. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

# МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

* 1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.
	2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:
		+ - разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,
			- утвердить Положение о наставничестве.
	3. Работодатель обязуется:
		+ - закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
			- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;
			- выплачивать первые 3 года ежемесячную надбавку к должностному окладу выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу первые три года.
			- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;
			- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.
	4. Профсоюзный комитет обязуется:
		+ - оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;
			- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,
			- оказывать помощь в приобретении льготных профсоюзных путевок в районной организациях Профсоюза,
			- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

# ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работодатель обязуется:

* 1. Предоставлять бесплатно профкому помещение для проведения заседаний, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.
	2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.
	3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).
	4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной учебы, с сохранением заработной платы.
	5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
	6. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:
		+ - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);
			- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
			- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
			- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
			- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
			- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
			- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
			- установление перечня должностей работников с ненормальным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
			- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
			- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
			- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
			- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
			- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
			- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
			- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
			- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечь необходимых профессий и специальностей, **план переподготовки кадров** (ст.196 ТК РФ);

- установление дней выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

* 1. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.
	2. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально- экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.
	3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
	4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
	5. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
	6. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
	7. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
	8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
	9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
	10. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
	1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
	1. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
	1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
	1. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
	1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
	2. На время осуществления полномочий работникомобразовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
	3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

* 1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

 **9.3. Работники – члены профсоюза имеют право:**

* + 1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.
		2. Получать:
		- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,
		- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
		- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.
		- профсоюзные наград за активную работу в профсоюзе,
		- содействие в оздоровлении своих детей,
		- новогодние подарки за счет средств первичной профорганизации.

# ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
	2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
	3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
	4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
	5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
	6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
	7. Участвовать совместно с районным комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.
	8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
	9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
	10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
	11. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
	12. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.
	13. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.
	14. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
	15. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.
	16. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:
	+ должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;
	+ должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
	+ профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
	1. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.
	2. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.
	3. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
	4. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
	5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.
	6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.
	7. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.
	8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

# КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

* 1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).
	2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
	3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
	4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.
	5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).
	6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
	7. В целях урегулирования коллективного трудового спора первичная профсоюзная организация вправе:
* участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом;
* организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
* участвовать во всероссийских акциях протеста.
	1. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.