

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МАДОУ ПГО «Центр  
развития ребенка – Детский сад  
№ 70 «Радуга»

 Л.А. Арапова  
12 июля 2021 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий  
МАДОУ ПГО  
«Центр развития ребенка – Детский сад  
№ 70 «Радуга»

 Е.В. Ботвина  
12 июля 2021 года



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального автономного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**Полевского городского округа**  
**«Центр развития ребенка – Детский сад № 70 «Радуга»**  
**на 2021- 2023 годы**

Утвержден на общем собрании  
Работников МАДОУ ПГО «Центр развития  
ребенка – Детский сад № 70 «Радуга»  
(Протокол № \_\_\_/2021 от 09 июля 2021 г)

г. Полевской  
2021 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ

Наименование организации: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Полевского городского округа «Центр развития ребенка - Детский сад № 70 «Радуга».

1. Организационно - правовая форма собственности муниципальное автономное учреждение.

Стороны, подписавшие Коллективный договор:

- от имени работодателя – Ботвина Елена Владимировна, заведующий;
- от имени работников – Белканова Евгения Михайловна, председатель первичной профсоюзной организации;

2. Численность работающих в организации - 64 человека

3. Дата принятия Коллективного договора 12 июля 2021 года

4. Срок действия Коллективного договора 3 года

5. Коллективный договор с приложениями представлен на 103 листах

6. Количество разделов в Коллективном договоре 10, в том числе:

- Общие положения;
- Трудовой договор;
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
- Рабочее время и время отдыха;
- Гарантии по оплате труда;
- Охрана труда и здоровья;
- Гарантии профсоюзной деятельности;
- Обязательства первичной профсоюзной организации;
- Контроль над выполнением Коллективного договора.

7. Количество приложений к Коллективному договору – 6 шт., а именно:

1. Перечень нормативных актов и документов, на основании которых разработан Коллективный договор;
2. Правила внутреннего трудового распорядка организации;
3. Положение об оплате труда работников МАДОУ ПГО «Центр развития ребенка - Детский сад № 70 «Радуга», с перечнями повышающих, компенсационных и стимулирующих выплат, являющимися Приложениями к Положению об оплате труда, в количестве 12 шт..
4. Перечень профессий и специальностей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
5. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2021 – 2023 г.г.
6. Соглашение по охране труда на 2021 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений  
на 2021-2023 г.г. между работодателем – Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Полевского городского округа «Центр развития ребенка - Детский сад № 70 «Радуга» и работниками в лице представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Полевского городского округа «Центр развития ребенка -Детский сад № 70 «Радуга» (далее – организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в РФ», утвержденным 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, законом «Об образовании в Свердловской области» от 15.07.2013 г. №78-ОЗ, «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 г. №1014, СП 2.4.3648-20 «Санитарно - эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденным Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. №28, Уставом МАДОУ ПГО «Центр развития ребенка -Детский сад №70 «Радуга»», утвержденным начальником ОМС Управления образованием ПГО от 22.04.2021 г. № 93-Д и иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ ПГО «Центр развития ребенка - Детский сад № 70 «Радуга» Арапова Любовь Анатольевна;
- работодатель в лице представителя – заведующей МАДОУ ПГО «Центр развития ребенка - Детский сад № 70 «Радуга» Ботвиной Елены Владимировны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.7. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. **Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.08. 2021 года** и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка организации;
- Соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда сотрудников организации;
- График сменности;
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительных отпусков;
- График отпусков;
- Должностные инструкции;
- Инструкции по охране труда;
- Критерии эффективности работы работников организации;
- Тарификационная ведомость.

**1.16.** Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через представителя выборного органа первичной профсоюзной организации:

- согласование, учет мнения представителя первичной профсоюзной организации;
- 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 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.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1.** Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции первичной профсоюзной организации, должны быть предварительно согласованы с ним.

**2.2.** Работодатель, совместно с представителем первичной профсоюзной организации, создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

**2.3.** Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

**2.4.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения указываются в трудовом договоре работника, должностных инструкциях.

**2.5.** Работодатель обязуется обеспечить стабильную занятость работников в соответствии с их специальностью, квалификацией.

**2.6.** Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя, ликвидация организации, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение численности или штата работников, рабочих мест или изменение существующих условий труда может осуществляться только после предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления представительного органа работников или проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

**2.7.** Споры между работниками и работодателем рассматриваются в комиссии по трудовым спорам и судом, профсоюзом, инспекцией по труду, прокуратурой.

**2.8.** Работодатель, его полномочные представители, обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами организации (Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, График работы, должностной инструкцией и т.д.).

**2.9.** Представительный орган работников обязуется контролировать выполнение Правил внутреннего трудового распорядка всеми работниками.

**2.10.** Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

**2.11.** За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

**2.12.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

**2.13.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.14.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.15.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством (ст.73, 74 ТК РФ).

**2.16.** Объем педагогической нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

**2.17.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

**2.18.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78, 79, 80, 81, 83 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

**3.2.** Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития организации.

**3.3. Работодатель обязуется:**

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

**3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

**3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) в пределах бюджетных ассигнований.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

**3.3.5.** Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

**3.3.6.** В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**3.3.7.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

На основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» педагогические работники, не имеющие категории, независимо от желания и стажа работы должны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет, руководитель – 1 раз в 3 года.

Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности **не подлежат**:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Основанием для проведения аттестации является представление работодателя.

Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

**3.3.8.** В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**3.3.9.** После истечения срока действия первой и высшей, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к должностному окладу установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

**3.3.10.** Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в организацию на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

**3.3.11.** Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование

в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас (п.3.5.6. Областного территориального Соглашения).

**3.3.12.** Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1 (п.3.5.7. Областного территориального Соглашения).

## **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

**4.1.** Уведомлять представительный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, пред-полагаемые варианты трудоустройства.

В случае высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

**4.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

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

**4.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

**4.5.** Стороны договорились, что:

**4.5.1.** При сокращении численности или штата работников на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**4.5.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**4.5.3.** При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

**5.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, за ставку заработной платы, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), а именно: для старших воспитателей – 36 часов, для

воспитателей – 36 часов, для педагогов-психологов – 36 часов, для музыкальных руководителей – 24 часа, для инструкторов по физической культуре – 30 часов, для учителей-логопедов – 20 часов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

**5.4.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (ст.93 ТК РФ);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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 (ст.93 ТК РФ);
- работнику в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- работнику в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- работнику, являющемуся инвалидом I или II группы – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

**5.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.6.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в 1,5 размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

**5.7.** Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (ст.60.1, 60.2, 151 ТК РФ).

**5.8.** Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ).

**5.9.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

**5.10.** По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри организации, так и за её пределами (ст. 60.1, 60.2 ТК РФ).

**5.11.** Работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч.1 ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется следующим категориям работников организации (ч.2 ст. 115 ТК РФ):

- старшему воспитателю, работающему на группах общеразвивающего вида - 42 календарных дня;
- воспитателю, работающему на группах общеразвивающего вида - 42 календарных дня;
- музыкальному руководителю, работающему на группах общеразвивающего вида - 42 календарных дня;
- инструктору по физической культуре, работающему на группах общеразвивающего вида - 42 календарных дня;
- педагогу психологу, работающему на группах комбинированного вида - 56 календарных дней;
- учителю-логопеду - 56 календарных дней;
- учителю – дефектологу – 56 календарных дней;

**5.12.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с представительным органом профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала, согласно ст. 123 ТК РФ.

Оплата очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, ст. 136 ТК РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника предоставляется:

- при получении лечебной путевки (при наличии подтверждающего документа);
- при отсутствии работы (при закрытии группы на карантин, работнику, осуществляющему работу на данной группе);
- по семейным обстоятельствам (при наличии подтверждающего документа).

**5.13.** Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст.122 ТК РФ).

**5.14.** Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации (ст.122 ТК РФ).

**5.15.** Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если работник, работающий по совместительству, не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

**5.16.** Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами организации (ст. 124 ТК РФ).

**5.17.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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. Не

допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

**5.18. Работодатель обязуется:**

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

**5.18.1. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:**

- на похороны близких родственников (родители, супруги, родные брат и сестра, дети) - 3 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня.

**5.18.2.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- на похороны родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – 14 календарных дней.

**5.18.3.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом организации (п.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

**5.19.** Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

**5.20.** Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

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

## **6. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.**

Заработная плата работников организации не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

**6.1.** Оплата труда работников организации осуществляется на основе НСОТ.

**6.2.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме не позднее 10 и 25 числа каждого месяца.

**6.3.** 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 РФ).

**6.4.** Время простоя не по вине работника, если работник в письменном форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

**6.5.** Оплата труда исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, включая в себя:

- Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- Выплаты компенсационного характера;
- Выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в структуре заработной платы в образовательном учреждении должны составлять не ниже 70 процентов.

Индексация должностных окладов и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда, по согласованию с профсоюзным органом.

**6.6.** Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

**6.7.** На всех работников организации, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, согласованные с представительным органом работников.

**6.8.** Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст.234 ТК РФ).

- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ ст. 236 ТК.

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель организации.

- Обеспечить условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены.

- Проверять техническую готовность групп к новому учебному году ежегодно комиссией, создаваемой работодателем, привлечением представителей первичной профсоюзной организации.

- Применять в организации систему оплаты труда работников на основе «Положения об оплате труда ОУ».

- Устанавливать повышающие коэффициенты к должностным окладам, компенсационного характера.

- Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам, стимулирующего характера.

- Выплату зарплаты работникам организации производить с предварительной выдачей расчетных листов через бухгалтера или лицо, его замещающего (до 10 числа каждого месяца).

- Бухгалтерия организации обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний. Она обязана производить перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

- Осуществлять оплату труда работников, заменяющих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, очередных и учебных отпусков, в следующем за выполнением работы месяце, по приказу руководителя организации.

- Обеспечить гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Расходование внебюджетных средств организации производить согласно Положения о расходовании внебюджетных средств.

Ежегодно информировать коллектив организации о финансово - хозяйственной деятельности и финансовом положении организации на собрании трудового коллектива и на заседании Педагогического совета.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.1.** В целях обеспечения охраны труда и безопасности и в соответствии с ТК РФ от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (в ред. от 01.07.2017 N 139-ФЗ) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя.

Работодатель обязуется:

**7.1.1.** Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

**7.1.2.** Провести в организации специальную оценку условий труда (ст.212 ТК РФ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с представительным органом работников, с последующей сертификацией.

**7.1.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками организации инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

**7.1.4.** Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

**7.1.5.** Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством РФ.

**7.1.6.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

**7.1.7.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07. 1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

**7.1.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (Ст.227- 231 ТК).

**7.1.10.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**7.1.11.** Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**7.1.12.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

**7.1.13.** Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**7.1.14.** Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить представители профсоюзной организации.

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

**7.1.16.** Осуществлять совместно с представителем первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**7.1.17.** Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**7.1.18.** Обеспечить за счет средств работодателя прохождение обязательных, предварительных и периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**7.1.19.** Содействовать проведению диспансеризации работников в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 13.03.2019 г. №124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

**7.1.20.** Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**7.1.21.** Поддерживать установленный нормами тепловой режим в помещениях организации.

**7.1.22.** Обеспечить функционирование всех мест общего пользования в зданиях организации в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

**7.1.23.** Проводить текущий ремонт помещений организации в соответствии с планом мероприятий.

**7.1.24.** Обеспечить безопасные и чистые подходы и подъезды к организации.

**7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников организации;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, представитель первичной профсоюзной организации вправе требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений, одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ «О профсоюзах и правах и гарантиях деятельности»);

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда, безопасности на рабочем месте.

**7.3. Работники обязуются:**

**7.3.1.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

**7.3.2.** Проходить обучение безопасным методам работы по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

**7.3.3.** Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья.

**7.3.4.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

**7.4. Каждый работник имеет право:**

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;

- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, а также органами ООС;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в профсоюзные и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### 7.5. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в организации;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников организации по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;

**7.6.** Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем контролирует состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**7.7.** В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в организации до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**8.1.** За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года.

**8.2.** Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

**8.2.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**8.3.** Работодатель обязан предоставить выборным органам первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст.377 ТК РФ).

**8.4.** Работодатель предоставляет выборным органам первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

**8.5.** Члены профсоюза включаются в состав комиссии организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель согласовывает с выборным профсоюзным органом первичной организации:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 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 ненормируемым 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 срока 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- применение профессиональных стандартов (ст. 195.3 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### Первичная профсоюзная организация обязуется:

**9.1.** Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ”.

**9.2.** Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

**9.3.** Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**9.4.** Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, иных фондов организации.

**9.5.** Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

**9.6.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86, 87, 88, 89, 90 ТК РФ).

**9.7.** Направлять работодателю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

**9.8.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально – экономических вопросах работникам, являющимися членами профсоюза. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

**9.9.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**9.10.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, которые нуждаются в санаторно-курортном лечении.

**9.11.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**9.12.** Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

**9.13.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

**9.14.** 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 зарплате и страховых взносах работников.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

**10.1.** Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**10.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

**10.3.** Осуществляют контроль реализации Плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, ежегодно, отчитываясь о результатах контроля на общем собрании работников.

**10.4.** Согласно статье 51 ТК РФ контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

**10.5.** Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.6.** 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.

**10.7.** В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**10.8.** Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет с 12.08.2021 г. до 31.12.2023 г.

**10.9.** Текст Утвержденного Коллективного договора довести до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

**10.10.** Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575771

Владелец Ботвина Елена Владимировна

Действителен с 24.02.2021 по 24.02.2022