

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 74»  
на 2020 – 2023 годы**

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 74» и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашение между администрацией городского округа г. Воронеж и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2018-2020 гг.

1.3 Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 74 в лице его представителя - заведующего Давыдовой Ирины Валериевны (далее - работодатель)
- все работники образовательной организации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 74» независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Воронковой Оксаны Алексеевны.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Договор на уровне Учреждения устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными

особенностями, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области и городского округа город Воронеж, трудовым законодательством.

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

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

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

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

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Договор может быть продлен на три года.

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

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

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Договора, отчета о выполнении Договора на общем собрании коллектива. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основе взаимной договоренности. Комиссия вправе разрешить разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Договора. Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии три года.

2.1.2. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.3. Работодатель при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Договора. Принятие локальных нормативных правовых актов, затрагивающие социально трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществлять с учетом мнения Профсоюза путем направления проектов локальных нормативных правовых актов в Профсоюз за месяц до их принятия.

2.2. Стороны договорились:

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

- при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза,
- по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ – сокращение численности или штата работников организации;
- пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 (часть 3 статьи 99 ТК РФ).
- составление графика сменности - часть 3 статьи 103 ТК РФ.
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта - статья 105 ТК РФ.
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни - часть 4 статьи 113 ТК РФ.
- утверждение графиков отпусков - часть 1 статьи 123 ТК РФ.
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу - часть 2 статьи 135 ТК РФ.

- утверждение формы расчетного листка - часть 2 статьи 136 ТК РФ.
  - установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок - часть 1 статьи 144 ТК РФ.
  - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда) - часть 3 статьи 147 ТК РФ.
  - конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время - часть 2 статьи 154 ТК РФ.
  - определение систем нормирования труда - статья 159 ТК РФ.
  - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда - статья 162 ТК РФ.
  - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений - часть 4 статьи 180 ТК РФ.
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка - статья 190 ТК РФ.
  - применение дисциплинарного взыскания - часть 3 статьи 193 ТК РФ.
  - установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации - часть 3 статьи 196 ТК РФ.
  - принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения.
  - разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников - часть 2 статьи 212 ТК РФ.
- 2.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:
- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
  - содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
  - развитие творческой активности молодёжи;
  - обеспечение их правовой и социальной защищённости;
  - активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
  - закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы Учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью;
  - осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
  - закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате;

- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора до подписания трудового договора (статья 68 ТК РФ) с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

3.5. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск и доводится до сведения работника под роспись. Учебная нагрузка не может быть изменена в течение учебного года по инициативе администрации в сторону уменьшения, за исключением случаев, сокращения количества групп, об указанном

изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.6. Стороны договорились:

- При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ категорий работников) работникам, совмещающим работу с получением образования; работникам, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет, а также работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости).
- Работникам, получившим уведомление об увольнении (пункт 1 и пункт 2 статья 81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время в количестве 1 дня в неделю или несколько часов в день для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

Стороны договорились, что:

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

4.1.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников Учреждения.

4.1.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

— обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

— формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

— обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

— определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера ставки (оклада) за количество часов в неделю, установленную работнику при тарификации;

— определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.2. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы, в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитываются следующие основные принципы:

— размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

— вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

— вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

— правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

— принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности). В число показателей, от которых зависит сумма выплат стимулирующего характера, могут быть включены такие показатели, как внедрение новых проектов, инновационных форм и методов работы, наличие экспериментальных программ, выполнение основных финансово-экономических нормативов (с количественными показателями). Размер заработной платы в зависимости от его квалификации, сложности, количества и качества работ.

4.3. Стороны договорились, что:

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

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

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

— сохранение преемственности групп и объем нагрузки;



— необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы при наличии имеющихся часов в учебном плане;

— стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

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

4.3.4. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.3.5. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжелыми) условиями труда. Работодатель устанавливает конкретные размеры доплат в соответствии с коллективным договором и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации: не менее 4% базового оклада шеф – повару, повару (по результатам проведения специальной оценки условий труда).

4.3.6. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий производятся соответствующие доплаты не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

4.3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В период приостановки работы Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогических и других работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

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

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

4.3.9. Заработная плата руководителей, педагогических и других категорий работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам, при условии сохранения должностных обязанностей. В целях снижения социальной напряженности в Учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

4.3.10. Заработная плата выплачивается работникам в установленный день:

- 22 числа текущего месяца – за первую половину месяца,
- 7 числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

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

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

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

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

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

4.3.15. Работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ). Таким извещением является расчетный листок. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Место его выдачи – кабинет заведующего.

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

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

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

- неотработанные авансы, выданные работнику в счет зарплаты;
- неизрасходованные и невозвращенные подотчетные суммы;

— суммы пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

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

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

Во всех перечисленных случаях (исключение – удержание за неотработанные дни отпуска) удержание производится в течение месяца. Работник не оспаривает основания и размеры удержаний, для этого работодатель должен получить его письменное согласие. Удержание из заработной платы производится на основании приказа работодателя с учетом предельных размеров вычетов:

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

— в случаях, предусмотренных федеральными законами 50%. При прекращении выплаты пособия либо заработной платы оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

4.3.17. Выплачивать работникам первые три дня за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.3.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, выплаты социального характера работникам на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 74»:

4.3.18.1. Работникам, прекращающим трудовые отношения с Учреждением в связи с выходом на пенсию по старости (за исключением досрочного выхода на пенсию в соответствии с законодательством), выплачивается материальная помощь, в соответствии с «Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников».

4.3.18.2. Работникам выплачивается единовременная выплата к юбилейным датам: 50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения – в размере 5000 рублей.

4.3.18.3. Работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- длительной болезни работника (более одного месяца) – в размере 3000 рублей;
- смерти работника или его близких родственников (супруг, супруга, дети, родители) при предоставлении соответствующих документов, в связи с трудным материальным положением - в размере 3000 рублей.

Материальная помощь работникам оказывается по заявлению с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности Учреждения финансовыми средствами.

Работодатель обязуется предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

- шеф – повару – 7 календарных дней;
- поварам – 7 календарных дней.

4.3.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения на весь срок обучения сохраняется заработная плата.

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

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

4.3.22 В период приостановки деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.3.23. Стороны принимают необходимые меры:

— по обеспечению своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий, перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза безналичным путем и бесплатно;

— по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

— по обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров заработной платы;

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

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

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми заведующим по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ):

- 36 часов в неделю - старшим воспитателям, воспитателям, педагогам-психологам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;
- 20 часов в неделю – учителям-логопедам;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- 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.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующего. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем двойном размере в порядке, предусмотренным статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, заведующий может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В соответствии со статьей 99 ТК РФ запрещено привлекать к сверхурочным работам беременных женщин и работников в возрасте 18 лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается по письменному распоряжению заведующего и с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

5.10. Продолжительность отпусков:

- для педагогических работников групп общеразвивающей направленности - 42 календарных дня;

- для заместителя заведующего по АХР, обслуживающего и технического персонала - 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ);

- работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, в соответствии со статьей 119 ТК РФ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (3 календарных дня) - заведующий ДООУ.

5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.12. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.13. Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной

системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ);

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.16. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (статья 124 ТК РФ).

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

5.18. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.19. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.20. В соответствии со статьей 177 ТК РФ работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляется ученический отпуск при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.21. Работникам может предоставляться отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путевки.

## 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется обеспечивать:

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

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

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

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

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

6.1.6. Проведение со всеми поступающими на работу вводного инструктажа на рабочем месте по программам, согласованным с профкомом, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, правилам пожарной безопасности, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

6.1.7. Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи обучающимся (ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 41 ч. 1 п. 11 (в ред. ФЗ от 03.07.2016г. № 313-ФЗ)).

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

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

6.1.10. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников Учреждения проводятся в установленные сроки за счет средств учреждения. Не прохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

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

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



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

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

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

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

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

6.1.18. Своевременное информирование органов государственной власти, органы местного самоуправления, Воронежское региональное отделение фонда социального страхования РФ о групповом несчастном случае со смертельным исходом.

6.1.19. В целях сотрудничества по охране труда работодателя и работников создание в организации на приоритетной основе совместной комиссии по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ. Обучение членов комиссии по охране труда. К работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда по ходатайству профсоюзного комитета применять меры морального и материального поощрения.

6.1.20. Обеспечивает за счет средств бюджета:

— прохождение обязательных, периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического и наркологического освидетельствования работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке;

— работников образовательных организаций медицинскими книжками;

— проведение обучения по санитарному минимуму;

— проведение специальной оценки условий труда;

— планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;

- обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

## 6.2 ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 6.2.1. Контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективный договор и соглашение.
  - 6.2.2. Принимать участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях подведомственных администрации городского округа.
  - 6.2.3. Осуществлять функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.
  - 6.2.4. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.
  - 6.2.5. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.
  - 6.2.6. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении.
  - 6.2.7. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профкома Учреждения и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
  - 6.2.8. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения.
- Стороны Договора обязуются:
- 6.2.10. Проводить совместные плановые проверки Учреждения по состоянию охраны труда.
  - 6.2.11. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, воспитанников.
  - 6.2.12. Принимать участие в специальных расследованиях несчастных случаев с работающими, воспитанниками согласно действующему законодательству.
  - 6.2.13. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

## 6.3 РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

## 7. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

7.2. Стороны договорились:

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

а) в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, предоставляет органам службы занятости, выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроке, в течение которого намечено их осуществить (статья 81 пункт 2, статья 82 ТК РФ)

б) преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;

в) высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим Законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

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

7.3. Работодатель:

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

7.3.2. Содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учетом потребности Учреждения, Перечень необходимых профессий определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

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

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

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

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

- длительной нетрудоспособности;
- нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- при использовании отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Вооруженных Сил России;

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным подпунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Сохранение оплаты труда педагогических работников в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя Учреждения с момента выхода работника на работу либо с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

7.3.7. Срок действия сохранения оплаты труда в случаях, указанных в пункте 7.3.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им педагогический работник может один раз.

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

1	2
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности
Учитель, преподаватель, воспитатель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор методист, педагог дополнительного образования, тренер преподаватель)	аналогичная должность без названия «старший»

Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	учитель, преподаватель, ведущий занятия курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (физического воспитания) (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку; инструктор по физкультуре. Руководитель физического воспитания - учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-логопед	воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер, тренер преподаватель в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

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

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

7.4. Профком обязуется:

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

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

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

7.4.4. Принимать участие в работе аттестационных комиссий.

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

## **8. СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

8.1. Учреждение предоставляет льготную оплату за содержание детей в детских садах: 100-процентную льготу если родитель (законный представитель) воспитанника является штатным работником Учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников образовательных организаций;

8.2.2. Поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;

8.2.3. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышению квалификации работников, эффективной помощи молодым специалистам и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов, для чего анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.3. Профсоюзный комитет:

8.3.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.3.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

8.3.3. Выделяют средства на оплату путевок в санаторно-курортные учреждения, детские оздоровительные лагеря для детей работников.

8.3.4. Обеспечивает детей работников Учреждения новогодними подарками.

8.3.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.4. Совместно с работодателем:

- 8.4.1. Активизирует спортивно-оздоровительную работу среди работников Учреждения.
- 8.4.2. Поддерживает существующие и создает новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;
- 8.4.3. Организовывает летний отдых работников и их детей.
- 8.4.4. Реализуют комплекс мер, направленных на обеспечение охраны материнства и детства, социальную поддержку женщин и лиц с семейными обязанностями.

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

- 9.1. Работодатель содействует созданию и укреплению профсоюзных организаций в муниципальных образовательных организациях городского округа город Воронеж.
- 9.2. Права соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», настоящим коллективным договором, соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2017-2020 годы.
- 9.3. Работодатель обязан:
- 9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организаций, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.
- 9.3.2. Не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профкома и профорганизации Учреждения.
- 9.3.3. Не препятствовать представителям профорганов посещать Учреждение, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 9.3.4. Сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в Учреждении на основании законодательства и настоящего коллективного договора.
- 9.3.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет районной профсоюзной организации средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (статья 377 ТК РФ).



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

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

9.3.8. Соблюдать гарантии для лиц, членов выборного профкома не освобожденных от производственной деятельности:  
— не допускать применения дисциплинарного взыскания, или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профоргана;

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

9.3.9. При изменении условий трудового договора — уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др. работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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


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

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

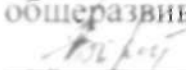
10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора.

**От работодателя:**

Заведующая  
МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида №74»  
 И.В. Давыдова

«24» сентября 2020 г.

**От работников:**

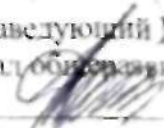
Председатель ПК  
МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида №74»  
 О.А. Воронкова

«24» сентября 2020 г.

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью

26 страниц шест  
листов

Заведующий МБДОУ «Детский  
сад общеразвивающего вида №74»

  
И.В. Давыдова