Мунвципальное автономное дошкольное образовательное учреждение ' центр развития ребенка- детский сад № 111 города Тюмени



(МАДОУ ЦРР- д/с *№* 111 города Тюмени)



Представіггель работников: Председатель первичной профсоюзной организащпі

НБЦИП£tЈІЬНОГО £fBTOHOMHOГO

дошкольного образовательного учреждения центра развития

детского

я»

сада *№* 111 города

/ Л.Н. Шалаева 2020 года

Общим собранием работников

М ЦНПdЛЬНОГО £tBTOHOMHOГO

доінкольного образовательного учреждения центра развития ребенка- детского сада N 111 города Тюмени

Протокол

от *«* 21 » февраля 2020 года *N*

Представитель работодателя: Заведующий мунициNdЛЬНЪІМ автономным дошкольным образовательным учреждением центром развития ребенка- детским садом *№1*11 города Тюмени

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Дата вступления в силу коллективного договора: 21 февраля 2020 года Дата окончания действия коллективного договора: 21 февраля 2023 года

2020 г.











2

1. Общие положения
	1. Настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка- детском саду № 111 города Тюмени (далее «работодатель»,

«Учреждение»).

* 1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установ›зению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий. льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.
	2. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Шалаевой Л.Н. (далее — Профком);

работодатель - Учреждение, в лице его представителя - заведующего Новиковой С.А.

* 1. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком пре оставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, определенных Профкомом (ст. 30, 31 TK РФ).
	2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
	3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

Профком проводит работникам разъяснительную работу по положением

коллективного договора, содействует его реализации.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
	2. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения,

разделени 1, Выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всеі о срока peopi анимации

* 1. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

* 1. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.
	2. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



* 1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном TK РФ для заключения коллективного договора.
	2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.



* 1. Пересмотр обязательств сторон коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Ѕ’чреждения.
	2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
	3. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

согласование с Профкомом;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных

аь OB;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.

53 TK РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре ;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении пред.зожений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

* 1. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов Учреждения, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.
	2. Ежегодно в декабре представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.
1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора
	1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются за зючением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой , договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии ст. 59 I рудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных



эействующим законодательством РФ.

* 1. При заключении трудовых договоров с работниками используются Примерная форма трудового договора, приведенная в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 *г.* № 2190-p (далее Программа), и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного Контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

4

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные *а0взанностн, усповня* оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих вьJплaт в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государствеккых *{иу н иинаалt нілх ) услyr, а так:хс* меры социальной поддержки.

* 1. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством, настоящим договором, в частности:

а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

6) об испытании;

*в ) о* неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

д) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

е) об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его

семьи;

ж) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных действующим законодательством.

* 1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
	2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	3. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
	4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах. каждый из которых подписывается работодателем и работником.
	5. Т рудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приёме на работу.
	6. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст, 331 TK РФ).
		1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие КВdЛИфикационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и ( пли) профессиональным стандартам.

Право на занятие иных должностей в Учреждении имеют лица, отвеиающие а:гэификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках. и ru) профессиональным стандартам.

Права, обязанности и ответственность работников Учреждения jстанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учрен‹дения. должностными инструкциями и трудовыми договорами.

Если в coo гветствии с TK РФ, ииыми федеральными законами с выполнением работ по огіределенным должностям, профессиям, специальноGТЯМ связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то цq QJЩЦQQlcii, пуофессий или спепиальностей и

квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверхдаемъіх в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

* + 1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных TK РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
	1. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение рех‹има раdоты Учреждения, а так же изменение

образовательных программ и т.д..) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

* 1. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся *в* Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию

ЗДО]ЭОВЬЯ.

2.1 2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 TK РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основанием. предусмотренным трудовых законодательством и иными нормативными правовыми актами. содержащими нормы трудового права.

1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников
	1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с Профкомом в порядке, установленном статьен 3\*2 TK РФ для принятия локальных нормативных актов.

* 1. Работодатель обязуется:
		1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышепі'

..з пфикации работников.

6

* + 1. Обеспечивать педагогическим работникам

право на дополнительное

профессиональное образование по профилю педагогической чем один раз в три года.

деятельности не реже

* + 1. При направлении работника на профессиональное обучение или

дополнительное профессиональное образование сохранять место работы (должность) и среднюю месту работы. Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование

с отрывом от работы за ним заработную плату по основному профессиональное обучение или с отрывом от работы в другую

местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту

обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для

лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 TK РФ).

* + 1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим

работу с обучением, в соответствии с трудовым законодательством.

* + 1. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с законодательством.
		2. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических

работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников

занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности,

если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в Учреждении аттестационную комиссию (п. 2 ст. 49

Федерального закона № 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации

педагогических работников на подтверждение соответствия обязательном порядке включать представителя Профкома.

занимаемой должности в

* + 1. Определять необходимость и сроки представления педагогических

работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с Профкомом.

* + 1. В целях проведения аттестации педагогических работников на

соответствие занимаемой должности готовить представления по согласованию с

Профкомом, вносить представления в аттестационную комиссию.

* + 1. В случаях и порядке, установленных Региональным отраслевым

соглашением, муниципальными нормативными правовыми производить повышенную оплату труда педагогических

актами города Тюмени работников с учётом

имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

1. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
	1. Трудовой договор с работником может быть расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
	2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствий с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность).
	3. Работодатель обязуется:
		1. Уведомлять Профком 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.

Уведомление должно содерн‹ать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокраиlаемых ,цолжностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

* + 1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части

1 ст. 81 TK РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

* + 1. Увольнение членов Профкома по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата - п. 2 части 1 ст. 81 TK РФ, а также по п.3, п.5 части 1 ст. 81 TK РФ производить с учетом мнения Профкома (ст. 82 TK РФ).
		2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.
	1. Стороны договорились, что:
		1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равгіой производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 TK РФ. имеют также:

работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии); педагогические работники — не более чем за два года до назначения досрочной

трудовой пенсии;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста; председатель Профкома, не освобон‹денный от основной работы, как в период

исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока таких полномочий;

награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью ;

молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года.

* + 1. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 TK РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
		2. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.
		3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
		4. Не допускается изменение условий трудового договора либо расторжение трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 TK РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недос гаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации. в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводи мой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория.

8

* + 1. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа Профкома. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.
1. Рабочее время и время отдыха
	1. Рабочее время и время отдыха педагогических работников Учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляюіцих образовательную деятелыіость».
	2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.
	3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных настоящим пунктом для лиц соответствующего возраста.

* 1. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет

- 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, *в* возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российс кой Федерации.

* 1. Діlя педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 TK РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогииеской работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом

9

hlпнистерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года

-s 1601 «О продолн‹ительности рабочего времени (нормах часов педагогической раfiоты за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.



* 1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и ввыми нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим pafioчeгo времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором.
	2. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует 3 чреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения негіосредственно в Учреждении нных должносз ных обязанностей. ііредусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных вилов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривается для указанных работников свободный день с целью нспользования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

* 1. Согласно ст. 92 TK РФ для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным j словиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовых договором на основании озраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного доі овора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 TK РФ).

* 1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в мелом или её подразделений (ст. 113 TK РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные **нерабочие** дни осуществляется с письменного согласия работника и по согласованию с председателем Профкома по письменному приказу заведующего Учреждением.

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

5, 10. Гlривлечение раfiотіtиков У чреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, до іжностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

* 1. В случаях, предусмотренных ст. 99 TK РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и

10

ііез их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также по согласованию с Профкомом.

* 1. Руководитель Учреждения, его заместители и другие работники помимо јюfiоты, определенной трудовым договором, вправе на услоВИЯХ дополнительного сог.ашения к трудовому договору осуществлять учебную работу в классах, гpyппax, крјэкках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.
	2. Педагогических работникам предоставляется ежегодный основной огLэачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках.
	3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соотве гствии с графиком отгіусков, утверждаемым работодателем с **sчетом** мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за юю недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный огLзачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По жазанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной раfiоты в Учреждении.



Продление, перенесение, разделение и отзыв из него, а также замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, производится с согласия работника в случаях и порядке, предусмотренных TK РФ.

Часа ь отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 TK РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

* 1. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем uepeз каждые десять лет непрерывной педагогической раfiоты, предоставляемый в порядке и на условиях, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 и коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику, в том числе

работающему на условиях совместительства, продолжительностью не более 12

.месяцев без сохранения заработной платы.

Длительный отпус к предоставляется ііедагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом заведующего Учреждением.

Заявление о предоставлении длите. ьного отпуска подается работником не позднее чем за 3 месяца до заявленной даты начала длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику раньше срока, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, если предоставление длительного отпуска отрицательно не отразится на нормальном ходе работы Учреждения.

1 l

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период длительного отпуска, вк-ъочаются в число календарных дней отпуска.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отто cre, длительный отпуск подлежит продлению на число дней шпрудоспособности, удостоверенных больничным листом. Длительный отпуск не вролзевается если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за звболевшим членом семьи.

Длительный отпуск может быть присоединен к основному оплачиваемому oтm сщ .

Длительный отпуск не подлежит разделению на части за исключением случая

**отзыва** работника из длительного отпуска.

Отзыв работника из длительного отпуска допускается только с его согласия. Ненспоэьзованная в связи с этим часть длительного отпуска должна быть вредоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего или пзещзощего рабочего года.

* 1. Работодатель обязуется:
		1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в с хггветствии со ст. 117 TK РФ.

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 TK РФ.

* + 1. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, врсдоставлять право на одновременный уход в очередной оплачиваемый отпуск, если его не нарушит образовательный процесс.

5.16.3 Женщинам, одиноким работающим мужчинам, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет, по их просьбе предоставлять право на использование ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

5.16.4. На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет 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 голУі

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за іюоротом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших tьзи умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной слун‹бы (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 работника, смерти fi.эизких родственников - до 5 календарных дней;



работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет — до 14 календарных дней;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет до 14 календарных дней;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери до 14 календарных дней;

12

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

* 1. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
	2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с организацией питания воспитанников.

Время для отдыха и питания дл я других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 TK РФ).

1. Оплата и нормирование труда
	1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными нормативными актами города Тюмени, а также локальными нормативными актами Учреждения.
	2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, которые принимаются работодателем по согласованию с Профкомом.
	3. Заработпая плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц — 05 и 20 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

20 числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

05 числа — за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

* 1. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или

Т]Э ДОВЫ М ДОГОВО]ЭОМ .

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

* 1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий Учреждением.
	2. При выплате заработной платді работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику ; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

13

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профкомом в порядке, уетановленном ст. 372 TK РФ.

Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены на зеlхчронную почту.

* 1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кояексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с щсдными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми тнхіатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или апо.мнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное меня, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), Останавливаются в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными **ввтахtи** Учреждения.
	2. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в вовмшенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 35 процентов **жгзжностного** оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.
	3. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, вріюиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае врностановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 TK РФ, в размере не івху ченной заработной платы ;
	4. Оз ветственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной нлаты работникам несёт руководитель Учреждения.
1. Гарантии и компенсации
2. Стороны договорились, что работодатель:
	1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении ведагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых поsіещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жіъзыx помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).
	2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.
	3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными и ннформационными ресурсами. а 7акже доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям н fiазам данных, учебным и методическии материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для хачественного осуществления педагогической деятельности в Учреждении.
	4. Организует в Учреждении общественное питание в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения.
	5. Исполняет обязательства перед работниками, предусмотренные Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном I персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
	6. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по j становленным нормам *ыoяoкo* или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых

14

•а ктов может быть заменена по письменным заявлениям работников xcчпeнcaциoннoй вы платой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, установленном Приказом 4Іннздравсоііразвития России от 16.02.2009 *№* 45 н.

Размер компенсационной выплаты определяется на основании сведений о егои.мос ги молока на основе данных компетентного структурного подразделения щгана исполнительной власти Тюменской области.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту тв на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле в гщюде Тюмени не реже одного раза в 6 месяцев на основе данных компетентного струкчурного подразделения органа исполнительной власти Тюменской области.

* 1. Обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников твмка здорового образа жизни и здорового питания. Содействует проведению шгчунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря врофилактических прививок, совершенствует профилактические меры вротиводействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других соииазьно значимых заболеваний среди работников Учреждения.
1. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи
	1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной эсятельности в сфере социально-экономических и трудовых прав работников из числа мо.зодежи:
		1. Создание необходимых условий труда молодым педагогам,

‹кнащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным врограммным обеспечением на уровне современных требований.

* + 1. Закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы и установление для наставников системы стимулирования по Јюзv.эьтатам их работы в порядке, предусмотренных локальными нормативными ахтами Работодателя.
		2. Привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе.
		3. Обеспечение подготовки и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов в соответствии с действующим законодательством.
		4. Организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам работников.
		5. Содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее оёщественно полезных инициатив и интересов.
		6. Развитие партнерских отношений с молодежными общественными оёъединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях.
		7. Обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного

пмиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе городских областных конкурсов.

l5

* + 1. Активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодеікного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и ннформационных тех нологий, специальных молодежных образовательных проектов.
		2. Содейстьие улучімению жилищных условий молодых педагогов посредством ходатайства в органы государственной власти и местного самоуправления о предоставлении субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных у‘словий в порядке, предусмотренным действующим законодательством.
	1. Работодатель обязуется:
		1. Организовывать работу по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.
		2. Закреплять и стимулировать наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении в порядке, предусмотренном

.локальными нормативными актами Учреждения.

* + 1. llовышаз ь квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска ію уходу за ребенком в порядке, предусмотренным действующим законода гельством, настоящим коллективным договором и

.локальными нормативными актами Учреждения.

1. Условия и охрана труда
2. Работодатель обязуется:
	1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.
	2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 TK РФ).
	3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и техничсских мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лигl.
	4. Гlроводить со всеми поступающими па работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Руководители и специалисты проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года. При назначении или переводе работника на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения им своих обязанностей) — в течение месяца со дня назначения на должность.

* 1. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране

труда, правил, инструкций. журііалов инструктажа и других материалов за счет чреждения.

* 1. Гlриобре i ать и выдавать за счет средств Учреждения работннгам. работающим во вредных и (или) опасных yc іовиях труда, специальную олежл; .

^fi; вь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с прнказг•›і

\ lннздравсоцразви i *иh* РОСсиИ от 01.06.2009 N 290н, а также обеспечивать нх

°есплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствие npn как !

16

Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 *N•* 1 I 22н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смыяающих и (или) обезвреживающих средств».

* 1. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 TK РФ).
	2. 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 *№* 125-ФЗ «ОО обязательное социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
	3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.20 13 *No* 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон *№* 426-ФЗ), если аттестации рабочих мест не проводилась, либо срок аттестации (5 лет) истек.

Для организации и проведения специшіьной оценки условий труда создать комиссию по проведению спсі иальногі огіснки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а таіоке утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включить представителей Профкома. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями Федерального закона No 426-ФЗ.

Учитывать результаты специальной оценки условий труда при: предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных

или опасных условиях труда;

разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также

средсз”вами коллектив›‹ой запtит'ъі:

кон гроле за состояііием yc іояий груда на рабочих мес rax;

организации обязател ьныx предварительных медицинских осмотров при посту плении на работу и периодических медицинских осмотров;

оценке уровня профессиональных *рисков ;*

расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных зоолеваний.

Специальная оценка условии труда на рабочем месте проводится не реже чем спи раз в пять лет.

Предсз авив е.ш l lQOфKONIt3 ММСНЭ i нравс› на получение соответств югііі ix яс нений но резуль газ’ам специыlьной оценки условий труда и их оfiжшзовання : ' •жности инициирования нроведения внеплановой специальной *Out* HKm \ словНl I п проведение экспертизы качества специальной оценки j словий тр; ла. d тако

твление профсоюзного контроля за соблюдение м треfiованнй Фелег+•.ен

*.S“-* 426-ФЗ в ііорлдке, установ іенном з р} довьl м зaкгэн‹ л.іте ь з.

l7

с›дательством Российской Федерации о гірофессиональных союзах. их правах и

<рантиях деRтельности.

* 1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за

¿аfiотниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это вре мя работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе. но не ниже среднего заработка по прежней работе.



При отказе работника оз выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой онасНОС Іи ( ст. 220 TK РФ), либо оплатить возникший по этой причине пpoc roй в размере среднего заработка.

* 1. Ї Іроводиз ь своевремеиное расследование несчас гных случаев на производстве в cooi ветствии с действуюнlим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227-230 TK РФ).
	2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст. 212 TK РФ).
	3. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
	4. . Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома (ст. 218 TK РФ).
	5. . Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда. вьlполнением соглашения по охране труда.
	6. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране груда. у п‹ лномоченным по охране труда в проведении конь роля зи сос гоянием охраны rp; ,la в Учреж.гении. В случае выявления ими нарушение прав рабо гникоь па з іоровые и безогіасные усііовия тру за принимать мсры к их yc гранению (с r. 37(i 1 К РФ).
	7. Обеспечивать за сче I’ средств рабо годателя прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодичес ких (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а тачке внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским З‹lКлючением с сохранением за ними мест а работы (должности) и cpe Јнего заработка от. 213 4 К РФ. приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.20 11 № 302н).
	8. Согласно ст. 219 Т К РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам. занятым на работах с вредными и (или) опасными ve іовия ми rpyдa. устанавл ИBfitOЗ СЯ В *порядке,* предусмотренном статьями 92. 117 и 147 ГК РФ.

В c:1vчae оGсспечения на рабочих местах безопасных условий тр; да, лопз верж;існных |эезул ь га вам и с нсциал ьной оценки условий труда и an зак-чючением

‹ісударсз венной эксі ісрз изы услови й груза. i аранз ии и компе нсаніш работні іка i ric i анавлияаіо гея.

* 1. . G целью улучшения работы по гіожарной безопасности раfiотсэлате.з ь

fiеспечивает в полном объеме реализаиию мероприятий по пожарной г•ез‹•п. с но чреждения в соответствии с требованиями законодательства Росснfiской Фeaepaui':'

18



1. Гарантии профсоюзной деятельности
	1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых прав и профессиональных интересов, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме или осуществлением профсоюзной деятельности.
	2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 TK РФ).
	3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома (по согласованию с профкомом) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
	4. Увольнение работника, являющегося членом Профкома, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 TK РФ производится с согласия Профкома.
	5. Работодатель обязан предоставить Профкому 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, оргтехникой, транспортом для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 TK



* 1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профкома, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профкома, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном Профкомом.

Указанные денежные средства перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы.

* 1. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
	2. Работодатель предоставляет дополнительные льготы и гарантии для членов выборных органов Профкома - освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Профкома и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
	3. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по

вопросам оплаты труда, иных условий труда и социально-экономического развития Учреждения для осуществления защитной функции Профкома.

* 1. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников. аттестации рабочих мест, охране труда, сомиальному страхованию и других.
	2. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие

вопросы:

19

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 TK РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 TK РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 TK РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 TK

очередность предоставления отпусков (ст. 123 TK РФ); установление заработной пла гы (ст. 135 TK РФ); применение систем нормирование труда (ст. 159 TK РФ); массовые увольнения (ст. 180 TK РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 TK РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 TK РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 TK РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 TK РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 TK РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 TK РФ);

размеры повышения заработной **платы** в ночное время (ст. 154 TK РФ); применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня

его применения (ст. 193, 194 TK РФ);

определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 TK РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 TK РФ) и другие вопросы.

* 1. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте Учреждения для размещения профсоюзной информации.
	2. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, Кdсающихся трудовых прав, социально-экономических интересов работников Учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных нн repecoв.
	3. Профком:
		1. Представляет и защищает права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с TK РФ и Федеральным законом от I 2.01.1996 *N•* 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях re ятельности».

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком п эедставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома, в размере, установленном Профкомом.

* + 1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его н{эедставителями трудового законодательства и иных нормативных правовых аlхчов. содержащих нормы трудового права.
		2. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оп.эаты rpyдa, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной гьзаты.

20

* + 1. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
		2. Совместно с работо,зателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 TK РФ).
		3. Направляет учредителю (собственнику) Учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 TK РФ).
		4. Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.
		5. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
		6. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
		7. Осуществляет общестRенный контроль за своевременным и полным перечислением страховых плаген‹ей в фонд обязательного медицинского страхования.
		8. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
		9. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения на соответствие занимаемой

**ДОЛЖНОСТИ**

* + 1. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
		2. Оказывает материальную помощь членам Профкома в случаях, определенных Профкомом.
		3. Осуществляет, организует культурно-массовую и физкультурно- оздоровительную работу для работников У чреждения.
		4. Консультируют, проводят семинары, издают информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий и компенсацпй работников.
	1. Стороны договорились, что при наличии организационных и финансовых возможностей у Работодателя для членов выборного органа Профкома предусматриваются следующие дополнительные льготы и гарантии:



премирование работника, избранного председателем Профкома, за работу по повышению имиджа Учреждения и др.;

освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Профкома и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

21

1. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон
2. Стороны договорились, что:
	1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.
	2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на Общем собрании работников.
	3. 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.
	4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
	5. Коллективный договор ,рейс rвye r с 21 **февраля 2020** года **по 21 февраля 2023 года.**

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1 1.6. Переговоры по продлению действия коллективного договора либо заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.



