

От работодателя:

Заведующий МАДОУ детского сада № 54

Лукач О.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

«31» января 2022 года.

М. П. сад  
№ 54



От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

МАДОУ № 54

Густомесова Н.С.

(подпись, Ф.И.О.)

«31» января 2022 года.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 54

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2022 – 2025 год(ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в отделе по труду администрации Ангарского городского округа  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

Руководитель (наименование органа) \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Администрация  
Ангарского городского округа  
Комитет по экономике и финансам  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Пер. № 11/2022 « 16 » 01 2022 г.  
Заместитель мэра-председатель  
Комитета по экономике и финансам

И.Г. Миронов

## СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	6
Раздел 4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации	9
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	10
Раздел 6. Социальные гарантии и компенсации	12
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	13
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности	15
Раздел 9. Обязательства выборного органа Первичной профсоюзной организации	17
Раздел 10. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	17
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	18
Лист ознакомления работников	19

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 54, именуемый в дальнейшем Учреждение, заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников Учреждения и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ дошкольных работников.

1.3. Условия данного Коллективного договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ, Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности», территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений образования ААГО.

1.4. Стороны Коллективного договора:

- работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ детского сада № 54 (далее работодатель);
- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профсоюз).

1.5. Действия Коллективного договора распространяются:

- на работодателя;
- на работников, членов профсоюза;
- на работников Учреждения, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших в установленном порядке профсоюз представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля над его выполнением.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока действия Коллективного договора, его действие продолжается до заключения нового Коллективного договора.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и предыдущей редакцией настоящего Коллективного договора.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры путем переговоров.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности Организации настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации Организации настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14-ти календарных дней после его подписания.

1.13. Работодатель признает профсоюз представительным органом работников учреждения, который уполномочен представлять их интересы в области социально - трудовых отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

1.14. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении взятых в коллективном договоре обязательств на общем собрании работников Учреждения.

1.15. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора производится сторонами, а также органами по труду.

1.16. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего Коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.02.2022 года и действует до 31.01.2025 года включительно.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении Трудового договора**

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить Работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с Работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передается Работнику в день заключения трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель не вправе заключать гражданско-правовые договоры на выполнение работ и оказание услуг, которые по своему содержанию и характеру совпадают полностью или частично с трудовыми функциями и трудовыми обязанностями по должностям, включенным в штатное расписание.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с Работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического Работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях Работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены и могут повлечь за собой массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме Работников, перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. При принятии решения об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, Работодатель должен принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.13. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных право-

вых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

### 3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.3.1. Для педагогических работников группы компенсирующей направленности Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 25 часов в неделю.

3.3.2. Педагогу - психологу – 36 часов в неделю;

3.3.3. Музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;

3.3.4. Учителю - логопеду – 20 часов в неделю;

3.3.5. Инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.5. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

3.9. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогических работников, для заместителя заведующего, младшего обслуживающего персонала, служащих. Выходные дни - суббота, воскресенье.

3.10. Сторожакам устанавливается суммированный учёт рабочего времени (на основании ст. 104 ТК РФ) с учётным периодом на год согласно графика с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период – год, не превышала нормального числа рабочих часов.

3.11. В Учреждении нерабочими праздничными днями (на основании статьи 112 ТК РФ) являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Сокращению подлежит рабочее время, приходящееся на окончание рабочего дня (смены).

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

3.13.1. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.13.2. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, продолжительность ежегодного основного отпуска которых составляет 42 календарных дня, 56 календарных дней педагогическим работникам работающим с воспитанниками с ОВЗ (основание постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.14.2. Предоставлять всем Работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с частью 1 статьи 116 ТК РФ и действующим Законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.14.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель может предоставить Работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.14.4. По письменному заявлению Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- участники Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;

- родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;

- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

График отпусков должен содержать указание на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска каждого Работника.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации под ежегодным оплачиваемым отпуском совместно понимаются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

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

3.20. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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.



3.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.22. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом Работодателя.

Продолжительность длительного отпуска определяется педагогическим работником.

Длительный отпуск не оплачивается, не продлевается в случае временной нетрудоспособности, не переносится на другое время и не может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску

Очередность предоставления длительного отпуска устанавливается по стажу.

3.23. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день (главному бухгалтеру, заместителю заведующего по АХР) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью не более 6 календарных дней.

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

— Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников;

— Предоставлять по запросу Работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

— Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

4.2. Работодатель определяет формы подготовки (профессиональное обучение и профессиональное образование) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование Работников, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации.

4.3.2. Организовывать подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьей 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.6. По заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другое время, если он совпадает с отпусками, предусмотренными статьями 173-177 ТК РФ.

## 5. Оплата и нормирование труда

5. Оплата труда Работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении.

5.1. Зарплата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы за первую половину месяца - 25 число текущего месяца

Выплата заработной платы за вторую половину месяца - 10 число следующего месяца

В случае если 10 и 25 число приходится на выходные или нерабочие праздничные дни, то выплата производится в предшествующий им день.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. Зарплата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Зарплата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в Учреждении, с учетом достигнутых в работе результатов.

Положение об оплате труда принимается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повыше-

ние оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Телеграмма вида "заверенная оператором связи" приравнивается к письменному уведомлению (извещению) о приостановлении работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней.

5.5. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.7. 1. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

а) при награждении государственными наградами Российской Федерации, в том числе наградами федеральных министерств и ведомств – со дня награждения;

б) при награждении государственными наградами Иркутской области, в том числе наградами министерств и ведомств Иркутской области – со дня награждения;

в) при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

г) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

д) при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации или его правопреемником решения о выдаче диплома.

5.8. Работникам устанавливается ежемесячная выплата к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы), за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака – размер которого определяется положением об оплате труда.

5.9. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, оплаты дополнительных отпусков Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.11. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.12. При оплате труда Работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начисле-

нием на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

5.14. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности – в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности – в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) начало работы по специальности не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

5.14.1. За впервые поступившим на работу молодым специалистом, Работодатель обязан закрепить наставника из числа наиболее квалифицированных педагогических Работников.

Наставник закрепляется за молодым специалистом на первый год работы.

Педагогическому Работнику, назначенному Работодателем наставником молодого специалиста, производятся доплаты в размерах, определяемых положением об оплате труда.

5.14.2. Статус молодого специалиста в возрасте до 35 лет может быть продлен в случаях:

- 1) призыва на военную службу и (или) альтернативную гражданскую службу;
- 2) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания учебного заведения срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего профессионального и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода Работника из отпуска.

## **6. Социальные гарантии и компенсации**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.3. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.6. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении с 50% процентной скидкой по оплате за их содержание.

6.7. Освобождать Работников от работы на один рабочий день (день проведения вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н), а при ухудшении самочувствия - на следующий за днем проведения вакцинации (ревакцинации) рабочий день, по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.8. Освобождать Работников в случае прохождения ими вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные трудовым законодательством, от работы на два рабочих дня в любое время по выбору Работников по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## 7. Охрана труда и здоровья

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Ввести в штатное расписание организации (с численностью Работников свыше 50 человек) службу (специалиста) по охране труда, либо принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием требуемых финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, санитарно-гигиеническую подготовку.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников, в том числе руководителя Учреждения в установленном законодательством порядке.

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом Профкома инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.10. Размеры повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются положением об оплате труда.

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

7.1.12. Обеспечить за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения Работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств Работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом Профкома комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Профкома и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.18. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда Профкома в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. Обеспечить соблюдение прав Работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения Работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине Работодателя;
- отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине Работодателя.

7.1.20. Обеспечить обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.21. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от Профкома в конкурсах по охране труда, в том числе, в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» Иркутской области и Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», проводимом один раз в два года.

7.3.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с Работниками во время трудового процесса.

7.3.7. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Учреждения, содержащие требования охраны труда.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет Профкома денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для постоянной работы его выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

8.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому;

8.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономики заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом Профкома осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

- принятии правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы Работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе
  - массовых увольнений и его отмены;
  - определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
  - формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
  - формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;
- изменении условий трудового договора;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
- распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Учреждения;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

8.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Учреждения;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взыска-



нию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

## **9. Обязательства выборного органа Первичной профсоюзной организации**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган Профкома представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации Работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет Профкома членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

## **10. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

10. Работодатель обязуется:

10.1. 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 (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

10.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома (статья 82 ТК РФ), направив в профсоюзный орган до принятия оконча-

тельного решения проект соответствующего приказа с приложением копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (статья 373 ТК РФ).

10.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

10.4.2. 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.

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

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора**

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия настоящего Коллективного договора Работникам Учреждения.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Подписан: МАДОУ № 54  
DN:  
OID.1.2.840.1.13549.1.9.2=3801012606-3801010  
01-380110533829, E=mdou-54@mail.ru,  
ИНН=003801012606, СНИЛС=03547575472,  
ОГРН=1033800518718, Т=Заведующий,  
О=МАДОУ № 54, STREET="МКР 7, ДОМ 31",  
L=Ангарск, S=38 Иркутская область, C=RU,  
G=Ольга Николаевна, SN=Лукач, CN=МАДОУ  
№ 54  
Основание: Я являюсь автором этого  
документа  
Местоположение: место подписания  
Дата: 2022.02.22 16:18:54+08'00'  
Foxit PDF Reader Версия: 11.2.1