


**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ  
детский сад  
общеразвивающего вида № 36

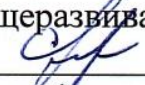
  
Н.Ю. Тишкина  
(подпись, Ф.И.О.)

«26» ноября 2021 г.



**От работников:**

Председатель  
профсоюзного комитета  
МБДОУ детский сад  
общеразвивающего вида № 36

  
М.В. Самарина  
(подпись, Ф.И.О.)

«26» ноября 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО  
ВИДА ДЕТСКИЙ САД № 36



на 2021 - 2024 год(ы)

Администрация  
Ангарского городского округа  
Комитет по экономике и финансам

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Рег. № 72/2021 « 13 » 12 2021 г.

Заместитель мэра-председатель  
Комитета по экономике и финансам

## ***I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.***

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель – МБДОУ детский сад общеразвивающего вида №36 в лице его заведующего Тишкиной Натальи Юрьевны (далее – ***работодатель, учреждение***) и работники учреждения, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Самариной Маргариты Владимировны (далее – ***профком***).

Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-трудовые и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников учреждения, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

## ***II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.***

### ***Работодатель обязуется:***

2.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с локальными нормативными актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

- Уставом учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Положением об оплате труда работников;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. В соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для заместителя руководителя, главного бухгалтера 6-ти месяцев.

2.4. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора), и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. Трудовой договор с работниками составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается только в письменной форме.

2.5. В соответствии со ст. ст. 58, 59 ТК РФ заключать *срочные* трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.6. В соответствии со ст. 179 ТК РФ 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.

При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения досрочной трудовой пенсии по старости 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на досрочную трудовую пенсию по старости;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, которым до наступления пенсионного возраста осталось от 2х лет и менее;

2.7. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать: увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Федеральным законом от 29.12.2012 года

№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до достижения им возраста 18 лет).

2.8. При высвобождении работников по п.1, 2 части 1 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников); до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее, чем за 2 месяца до увольнения;
- в соответствии со ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем

персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

- принимать меры к трудоустройству работников (*примечание*: предложения о трудоустройстве обязательны); с перечнем имеющихся в учреждении вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в учреждение при последующем возникновении вакансии.

2.9. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перехода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 81 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 81 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 81 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

2.11. В соответствии со ст. 331.1. ТК РФ особенностями отстранения от работы педагогических работников, наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом

части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

На основании ст. 336 ТК РФ дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

### ***III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.***

3.1. Рабочее время и время отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка для работников учреждения, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза.

3.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогических работников, заместителя заведующего, младшего обслуживающего персонала, служащих.

3.3. В соответствии со ст. 104 ТК РФ для сторожей введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год, установленный «Правилами внутреннего трудового распорядка» и режим работы согласно утвержденного графика работы.

3.4. В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Режим работы для воспитателей устанавливается:

7.00 часов – 14.20 часов – первая смена,

11.45 часов – 19.00 часов – вторая смена.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также локальными нормативными актами, в соответствии с приказом от 11.05.2016 № 536 Минобрнауки (п.8.2 Приложения)

Режим работы для младших воспитателей:

Группа раннего возраста:

7.00 часов – 15.00 часов – первая смена,

11.00 часов – 19.00 часов – вторая смена,

Группа дошкольного возраста:

7.45 часов – 17.45 часов, обеденный перерыв – с 13.00 часов – 15.00 часов,

Подготовительная группа:

7.45 часов – 17.45 часов, обеденный перерыв – с 13.30 часов – 15.30 часов.

3.5. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.6. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.7. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность



этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

#### ***IV. ОТПУСК.***

4.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

4.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности)

4.3.. В соответствии со ст. 124 ТК РФ 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.

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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. В соответствии со ст. 125 ТК РФ 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.

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.

4.5. В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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.

4.6. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- 8 календарных дней в соответствии с ч. 1 ст. 116 ТК РФ и действующим Законом РФ от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего профессионального образования (*примечание*: продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством).

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

Работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого

определяются приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

Продолжительность предоставления педагогическим работникам длительного отпуска - срок до 1 года, очередность его предоставления - в зависимости от педагогического стажа работника, разделение его на части - не допускается, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске – не допускается, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску - разрешается, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству - не допускается, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности - не допускается.

Длительный отпуск предоставлять педагогическому работнику на основании его заявления и оформлять приказом.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохранять место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускать перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

#### ***V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.***

5.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ, «Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 36» выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца и только в денежной форме (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 25 число текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 число следующего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также, общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки на указанный работником счет в Банке.

5.3. В соответствии со ст. ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

5.5. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

5.6. Систему оплаты труда, систему стимулирования устанавливать в соответствии с Положением по оплате труда работников МБДОУ № 36 и примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации Ангарского городского округа, утвержденным постановлением администрации АГО.

5.7. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменений педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.8. Работодатель имеет право поощрять работников за счет выплат стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного комитета:

- за многолетний и добросовестный труд (25 лет, 30 лет, 40 лет трудового стажа);
- с выходом на пенсию (женщинам 60 лет, мужчинам 65 лет);
- ко Дню профессионального праздника - День воспитателя и всех дошкольных работников;
- в связи с присвоением правительственной награды, звания;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (25 лет, 45 лет, 50 лет, 60 лет).

5.9. Осуществлять компенсационные выплаты за условия труда,

отклоняющиеся от нормальных, согласно перечня выплат компенсационного характера, предусмотренного «Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 36».

5.10. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам работников производить компенсационные выплаты, согласно специальной оценки труда.

5.11. В соответствии со ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

5.12. В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13. Оплата труда при работе в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 ТК, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554. Повышение оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.15. В соответствии со ст. 139 ТК РФ и «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 «Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

## **VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

*(по разделам I-V)*

### **Профком обязуется:**

6.1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем учреждения.

6.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

6.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, дополнительных выплат и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок).

6.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

6.5. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультационную и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам через Горком Профсоюза.

6.6. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

6.7. Выходить с инициативой перед коллективом учреждения о

поощрении работников за труд:

- «Благодарственное письмо» от Управления образования ААГО;
- «Почетная грамота» мэра Ангарского городского округа;
- благодарность за примерную работу;
- представление к государственным наградам;
- другие формы и методы поощрения.

6.8. Обеспечивать детей работников путевками в летние, оздоровительные лагеря в соответствии с порядком, определяемым Постановлением Правительства Иркутской области.

## ***VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА.***

### ***Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.***

7.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение



инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

### ***Обязанности работника в области охраны труда***

7.2. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### ***Работодатель и профком обязуются:***

7.3. Создать комиссию по охране труда в учреждении, разработать на основе рекомендаций Министерства труда РФ, ввести в действие соответствующее «Положение о комиссии по охране труда».

7.4. В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда системы управления охраной труда» разработать «Положение об организации работы по охране труда».

7.5. Не реже 1-го раза в квартал заслушивать на общем собрании работников вопросы состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

#### ***Профком обязуется:***

7.6. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административного общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости, разработке мероприятий по их предупреждению.

7.7. Принимать участие в подготовке к проведению общих собраний работников с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.8. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

### ***VIII. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.***

#### ***Работодатель обязуется:***

8.1.. Не допускать ухудшения условий труда и быта работников. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств, направленных на оплату труда работников.

8.2. В соответствии со ст. 173-177 ТК РФ предоставлять льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением.

8.3. На основании п.2 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам гарантируется право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

В соответствии со ст. 187 ТК РФ 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. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.4. В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.6. Аттестация педагогических работников учреждения проводится в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности и в целях установления им квалификационной категории. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 утвержден Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

8.7. С учётом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;

- награждения почётной грамотой;
- выплат стимулирующего характера (в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам», действующем в учреждении);
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

***Работодатель и профком обязуются:***

8.8. Ходатайствовать о выделении мест в дошкольных учреждениях работникам, имеющим детей дошкольного возраста.

8.9. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

8.10. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём дошкольного работника, Днём учителя, Новым годом и др.

8.11. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

***Профком обязуется:***

8.12. Разработать «Положение о фонде материальной поддержки (социальной защите) членов Профсоюза». Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

## ***IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

***Работодатель:***

9.1. Признает профсоюзный комитет как представителя работников учреждения, уполномоченного на то общим собранием работников.

***Работодатель обязуется:***

9.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников с учётом мнения профкома.

9.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению выплат стимулирующего характера;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-трудовым вопросам.

9.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по

устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

9.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.6. Освобождать от основной работы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

### ***Профком обязуется:***

9.7. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации учреждения, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

9.8. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителя и работников учреждения и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

## **Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

10.2. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным

законодательством.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с профкомом;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во Всероссийских акциях протеста.

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступающих на работу в период его действия.

10.10. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения его на общем собрании работников.

10.11. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства, представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

10.12. Стороны, подписавшие договор отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

***Работодатель обязуется:***

10.13. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.14. Освободить лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трёх месяцев.

***Профком обязуется:***

10.15. Зарегистрировать коллективный договор в городском комитете Профсоюза, своевременно предоставлять комитету Профсоюза ежегодный отчёт по форме ТДК-1.