

**ПРИНЯТ:**  
общим собранием работников  
МДОАУ №110  
протокол от «03» июня 2024 г. №3

**УТВЕРЖДЕН:**  
Приказом МДОАУ №110  
от «03» июня 2024 г. №28/2  
Заведующий МДОАУ №110  
\_\_\_\_\_ /Г.В. Соколова/  
М.П.

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ**  
профессионального союза работников  
МДОАУ №110  
от «03» июня 2024 г.  
Председатель ППО МДОАУ №110  
\_\_\_\_\_ / М.Л. Верховцева/

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального дошкольного образовательного  
автономного учреждения  
«Детский сад №110»  
**на 2024 - 2027 годы.**

## СОДЕРЖАНИЕ

Содержание.....	2
1. Общие положения .....	3
2. Трудовые отношения .....	4
3. Права и обязанности работодателя.....	5
4. Рабочее время и отдыха.....	6
5. Оплата труда .....	10
6. Охрана труда.....	11
7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.....	12
8. Социальные льготы и гарантии.....	12
9. Гарантии деятельности Профсоюза.....	12
10. Процедурные вопросы.....	13

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад №110» (МДОАУ № 110), далее Учреждение.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты<sup>1</sup>;
- Устав муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №110».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице заведующего Соколовой Галины Владимировны - (далее – работодатель);

работники Учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МДОАУ №110 Верховцевой Марины Леонидовны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения 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.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

---

<sup>1</sup> Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию сторон с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прервать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 30.08.2024 по 29.08.2027 гг.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании», уставом Учреждения.

2.2. При приёме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор. На его основании в течении трёх дней работодатель издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: уставом Учреждения; правилами внутреннего трудового распорядка; приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией; коллективным договором и другими локальными актами.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.11. Проведение процедуры сокращения численности или штата работников проводится в соответствии с установленным действующим законодательством.

2.12. При прекращении трудового договора работник в день увольнения получает сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Если в день увольнения работника нет на работе или он отказался получать сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой, то работодатель направляет работнику

письменное уведомление о необходимости получить сведения о трудовой деятельности с трудовой книжкой, либо дать согласие на высылку их почтой.

Сведения о трудовой деятельности с трудовой книжкой могут быть:

- выдана лицу, получившему доверенность на получение документа;
- отдана родственнику увольняемого;
- переслана с помощью почты (с письменного согласия самого работника);
- сохранена работодателем в установленном порядке.

2.13. При прекращении трудового договора работник по письменному заявлению не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления получает безвозмездно копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и пр.) в соответствии со статьей 62 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3. Права и обязанности работодателя.**

3.1. Администрация учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Администрация учреждения имеет право на прием на работу работников учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в учреждении положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников учреждения.

3.6. Администрация обязана согласовывать с общим собранием работников учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению общего собрания работников приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленном действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития учреждения;
- об изменениях структуры, штатах учреждения;
- о бюджете учреждения, расходовании внебюджетных средств.

3.9. Администрация обязана вести учет и расследовать обстоятельства и причины, которые привели к микроповреждениям или микротравмам работников.

3.10. Администрация обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- при отказе работника носить средства индивидуальной защиты, которые он должен носить при исполнении своих должностных обязанностей;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

#### 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

4.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.3. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 7<sup>00</sup> до 13<sup>00</sup> часов и с 13<sup>00</sup> до 19<sup>00</sup> – для педагогов; с 8<sup>00</sup> до 16<sup>30</sup> – для обслуживающего персонала.

4.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Педагогическим работникам Учреждения, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный месяц.

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени:

- воспитатели – 36 часов в неделю;
- учитель-логопед - 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- воспитатели спец. групп – 25 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

График работы сотрудников Учреждения утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией Учреждения.

4.6. Иным работникам Учреждения, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный год.

По окончании установленного учетного периода при наличии у работника Учреждения часов переработки сверх нормы рабочего времени, образовавшейся суммарно за установленный учетный период, работодателем производится перерасчет заработной платы работнику Учреждения исходя из нормы рабочего времени за установленный период с соответствием с действующим законодательством.

4.7. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

4.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

4.9. Работник может выполнять трудовую функцию вне места расположения работодателя (по месту жительства работника) на основании распоряжения учредителя.

4.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 трудового кодекса РФ.

4.11. Категории льготников, которых нельзя направлять в командировки, привлекать к сверхурочной, ночной работе и работе в выходные и праздничные дни без их письменного согласия:

Таблица. Категория работников-льготников с учетом гарантий.

Категория работников	Командировки	Сверхурочная	Работа в ночное время	Работа в выходные и праздники
Беременная работница	х	х	х	х

Работник младше 18 лет	x	x	x	x
Работница, у которой есть ребенок до 3 лет	v	v	v	v
Работник-инвалид	v	v	v	v
Работник, у которого ребенок-инвалид	v	v	v	v
Работник, который ухаживает за больным членом семьи	v	v	v	v
Работник, который воспитывает без супруга или супруги детей до 14 лет	v	v	v	v
Работник, у которого ребенок до 14 лет, а супруг – вахтовик	v	v	v	v
Работник, у которого трое и более детей в возрасте до 18 лет и младшему из них не исполнилось 14 лет	v	v	v	v

X – привлекать запрещено;

V – привлекать можно с согласия работника и при отсутствии медицинских противопоказаний.

4.12. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Педагогическим работникам, работающим на группах комбинированной направленности, предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем в соответствии с установленным действующим законодательством.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.13. В летнее время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Работникам Учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случае:

Категория работников	Максимальное количество календарных дней отпуска в году	Норма
Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	14	Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации
Родителям и женам (мужьям) военнослужащих сотрудников ОВД, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие решения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	14	Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации
Работающие инвалиды	60	Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники в случае рождения ребенка	5	Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники в случае регистрации брака	5	Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации

Работники в случае смерти близких родственников		5	Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники совмещающие работу с получением высшего образования	допущенные к вступительным испытаниям	15	Статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации
	слушатели подготовительных отделений для прохождения итоговой аттестации	15	Статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации
	Обучающиеся по имеющим госаккредитацию программам, бакалавриата, специалитета или магистратуры по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации	15 в учебном году	Статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации
	Обучающиеся по имеющим госаккредитацию программам, бакалавриата, специалитета или магистратуры по очной форме обучения для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов	Четыре месяца	Статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации
	обучающиеся по имеющим госаккредитацию программам, бакалавриата, специалитета или магистратуры по очной форме обучения для сдачи итоговых государственных экзаменов	Один месяц	Статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники совмещающие работу с получением среднего профессионального образования	допущенные к вступительным испытаниям	10	Статья 174 Трудового кодекса Российской Федерации
	осваивающие имеющие госаккредитацию образовательные программы среднего профобразования по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации	10 в учебном году	Статья 174 Трудового кодекса Российской Федерации
	осваивающие имеющие госаккредитацию образовательные программы среднего профобразования по очной форме обучения для прохождения итоговой аттестации	Два месяца	Статья 174 Трудового кодекса Российской Федерации
Совместители		На недостающие дни ежегодного отпуска по основному месту работы	Статья 286 Трудового кодекса Российской Федерации
Доверенные лица политических партий		На период осуществления полномочий	Статья 55 Федерального закона от 22.02.2014 № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации»
		На период исполнения	Статья 11 Федерального закона от 26.11.1996 № 138-ФЗ «Об обеспечении конституционных

Члены избирательных комиссий	обязанностей	прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления»
Супруги военнослужащих	На дни, превышающие продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы	Статья 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

4.15. Работникам Учреждения предоставляется дополнительные дни отдыха с сохранением среднего заработка в случае:

Категория работников	Максимальное количество дополнительных дней отдыха	Норма
Работнику, являющимся донором крови	1 день	Статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику, работающему с детьми с ограниченными возможностями здоровья	14 дней	Правительство российской федерации постановление от 3 апреля 2024 г. № 415 о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 « Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
Работнику-инвалиду	Не менее 2х дней	Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ
Работнику в случае регистрации брака	Три дня	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику в случае смерти детей, супруга	Три дня	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику к рождению ребенка	Один день	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику для сопровождения детей в школу (1 класс) в первый день учебного года	Два часа	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику в связи с переездом на новое место жительства	Один день	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику для проводов детей в армию	Два дня	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации

Работнику в связи со свадьбой детей	Два дня	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику в случае смерти близкого родственника	Один день	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику исполняющего обязанности председателя профсоюза	Два дня	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Работнику проходящему диспансеризацию Для работников предпенсионного и пенсионного проходящему диспансеризацию	1 день 1 раз в три года 2 дня 1 раз в год	Статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации

4.16. Соблюдение законодательство на Федеральном и региональном уровнях для участников «Специальной военной операции» на Украине, их семей и детей.

## **5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством и утвержденными локальными актами Учреждения.

5.2. Размер базового оклада для работников учреждения устанавливается нормативным актом органа местного самоуправления.

5.3. Индексация заработной платы, для работников учреждения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги проводится в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Тарификация проводится заведующим не позднее 1 октября текущего года, на основе предварительной тарификации.

5.5. Оплата труда в Учреждении производится два раза в месяц через банк на расчетный счет (карту) работника 15 и 30 числа каждого месяца.

5.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.7. Оплата труда работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.8. Работникам с отличающимися от нормальных условиями труда устанавливаются доплаты в соответствии действующим законодательством.

5.9. Взаимодействие работодателя и работника при начислении пособий регулируется Постановлением Правительства от 23.11.2021г. № 2010 «Об утверждении Правил получения Фондом социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении, ежемесячного пособия по уходу за ребенком».

## **6. Охрана труда.**

6.1. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности проводит, проверку знаний техники безопасности.

6.2. Работодатель в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с общим собранием работников.

6.4. Работодатель обеспечивает 1 раз в год медицинский осмотр работникам Учреждения, ежегодное санитарно — гигиеническое обучение.

6.5. Работодатель обеспечивает 1 раз в три года педагогическим работникам Учреждения обучение по оказанию первой медицинской помощи.

6.6. Работодатель обеспечивает средствами индивидуальной защиты работников Учреждения.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатной получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия	Наименование спецодежды спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Срок носки	Нормы выдачи
1	Заместитель заведующего	Халат х/б	12 месяцев	1 раз в год
2	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	12 месяцев	1 раз в год
3	Сторож, дворник	Костюм х/б, рукавицы	12 месяцев, 2 месяца	1 пара, 6 пар
4	Машинист по ремонту и стирке спецодежды	Халат х/б Косынка х/б Коврик диэлектрический	12 месяцев 12 месяцев 3 года	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
5	Помощник воспитателя	Халат х/б Фартук х/б Косынка х/б Фартук клеенчатый	12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год

## 7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

7.1. Работодатель планирует повышение квалификации работников Учреждения не реже одного раза в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

7.2. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри Учреждения.

## 8. Социальные льготы и гарантии

8.1. В Учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- почетная грамота Учреждения;
- благодарность с занесением в трудовую книжку,
- по представлению администрации Учреждения почетная грамота Управления образования администрации города Оренбурга, министерства образования Оренбургской области.

## 9. Гарантии деятельности Профсоюза

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности Профсоюза, о социальном партнерстве в организации.

9.3. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу необходимые нормативные правовые документы.

9.4. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются телефон, возможность пользования электронной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов Профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профсоюза.

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 5 (пяти) дневной срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

9.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений — в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по аттестации работников;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по профессиональной этике педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, уполномоченные представители Профсоюза, вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать группы, кабинеты, помещения, и другие места работы в учреждении;
- в интересах работника (с его письменного согласия) запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять условия труда, порядок начисления по заработной плате и т.п.

9.10. Через средства информации, имеющиеся в организации (рабочая группа в «В Контакте»), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2 (два) профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзом времени их проведения (не позднее чем за 3(три) дня).

## **10. Процедурные вопросы**

10.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделённых определёнными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

10.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

10.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

10.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

10.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.6. Структура коллективного договора определена ст. 41 Трудового кодекса РФ.

10.7. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более трёх лет.