

**Коллективный договор**  
**муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Липецкий детский сад»**  
**на 2021-2023 годы.**

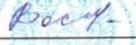
От работодателя:  
Заведующая МДОУ  
Липецкий детский сад  
 Д.Л. Степанова



От работников:  
Председатель профсоюзной  
организации детского сада  
 Е.Н.Иванова

“Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в ССЗН в Новодугинском районе”  
Регистрационный № 87 от “18” сентября 2021 год



Главный специалист ССЗН  
 Т.М. Василькова

## **1. Общие положения.**

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями: «Трудового кодекса РФ»; законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области»; законе «Об образовании»; законе «Об образовании в Смоленской области»; «О занятости населения в РФ»; «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами РФ и Смоленской области, содержащими нормы трудового права, Отраслевым территориальным соглашением.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

Сторонами Договора являются: работодатель муниципального дошкольного образовательного учреждения Липецкий детский сад, представленный в лице Степановой Дины Леонидовны; работники, представленные первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения Липецкий детский сад, в лице Ивановой Елены Николаевны.

Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома.

С учетом мнения профкома производится принятие следующих локальных актов: локальные нормативные акты, введения и отмена режима неполного рабочего дня; локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст.99 ТК РФ; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем; локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части; локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения; локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч.2 ст.113 ТК РФ; локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников; график отпусков; локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе

повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу; локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка; локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда; локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время; локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда; локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда; локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников; правила внутреннего трудового распорядка; локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; должностные инструкции по охране труда; локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

Данный Договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, Законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

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

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

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

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

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к

Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.

## **2.Трудовые отношения.**

Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором.

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на срок (неопределенный или определенный до 5 лет), предусмотренный ТК РФ, Уставом учреждения или соглашением сторон.

Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст.59 ТК РФ.

Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с учетом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

### **3. Оплата труда.**

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления.

Заработная плата работников включает в себя: оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области; доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; доплаты компенсационного характера; доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда; стимулирующих выплат.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома, и закрепляется в форме Положения об оплате труда (Приложение № 2).

Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 18 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда: на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы; за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

Изменения оплаты труда производится: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения

соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; при получении образования, со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания – со дня присвоения; при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома; при присвоении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки; при окончании действия квалификационной категории.

Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной наполняемости в соответствии с Типовым положением. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю доплатой в размере 10% от должностного оклада (ставки), или в соответствии с локальными нормативными актами.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада). Установленными для различных видов работ с нормативными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

Оплату замещения производить не ниже чем по тарификации, не зависимо от срока замещения.

Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю п 5 ст.55 Закона «Об образовании», ст.333 ТК РФ, женщинам,

работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, остальных работников – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.3. Администрация вправе привлечь педагогических работников к дежурству по детскому саду. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывается режим работы каждого педагогического работника, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются с момента прихода на работу, и заканчивать не позднее 20 минут после окончания рабочего дня данного педагогического работника.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.5. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску.

4.6. Суммарный учет рабочего времени для сторожей производить за учетный период – квартал.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

4.8. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

4.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

4.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом положения работника: при временной нетрудоспособности работника; при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков; при выполнении работником государственных обязанностей и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим и другим работникам за первый год работы может предоставляться по

истечении шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

4.12. Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если работники отработали менее 10 месяцев. Если работники отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.13. Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц – 15 и более дней, округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.14. При наличии экономии фонда заработной платы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях: вступление в брак – 2 дня; рождение ребенка (мужу) – 1 день; проводы сына, мужа в армию – 2 дня; смерть близких родственников – 3 дня.

4.15. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»: повар, постоянно работающий у плиты – 6 раб. дней.

4.16. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.17. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск с сохранением заработной платы.

## **5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы**

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата имеют также следующие работники: работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной

трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную; работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе достаточной трудовой) осталось менее трех лет; членами профсоюза; работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года производить доплату в размере 10%.

При проведении аттестации педагогических работников:

Предусматривать льготный порядок (без сдачи квалификационных испытаний) аттестации для педагогических работников, подающих заявление на подтверждение категории, а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации.

В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, администрация с учетом мнения профкома обязуется ходатайствовать о принятии заявления работника об аттестации аттестационными комиссиями уровней.

Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 1,5 лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию, работникам,

возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

Аттестационная комиссия учреждения имеет право ходатайствовать перед вышестоящей аттестационной комиссией о присвоении более высокой квалификационной категории по результатам аттестации.

## **6. Охрана труда**

Руководитель учреждения:

Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Соглашение по охране труда (Приложение №4).

Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охране труда и безопасности работ на участках, производствах. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка труда».

Обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ для всех должностей.

Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, производить инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работникам стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

Обучает электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.

Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Профком учреждения:

Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

Организует работу уполномоченных (доверительных) лиц по охране труда.

Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, а группах, низко температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности доверенное лицо по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **7. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза**

Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами.

Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование; обеспечить охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия

профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением.

Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

## **8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза**

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

8.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.

8.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.8. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.9. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.10. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.11. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

8.12. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.