

Одобен на общем собрании  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского  
сада № 47 «Гусельки»

«19» 01 \_\_\_\_\_ 2022 года

Коллективный договор  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 47 «Гусельки»

г.Сургут  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 47 «Гусельки» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Приложения к Коллективному договору имеют равную с ним юридическую силу.

### 1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель в лице заведующего Учреждением – Набатовой Ольги Владимировны (далее – работодатель).

Работники Учреждения (далее – работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – профком) – Фоминой Елены Владимировны (далее – председатель профкома).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Решением Думы города Сургута от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», Соглашением между Администрацией города Сургута и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города на 2018-2023 годы (далее по тексту – Соглашение), уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами.

### 1.5. Действие Коллективного договора.

1.5.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в Учреждении – в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу – в период его действия.

1.5.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор от 20.12.2018 (регистрационный номер 93/18) считается утратившим силу.

1.5.3. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения;
- в случае изменения типа Учреждения;
- в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий Коллективный договор.

1.5.4. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.5.6. При ликвидации Учреждения – Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения, дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Все локальные нормативные акты, издаваемые Учреждением в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.7. Основными формами участия работников в управлении Учреждением, непосредственно работниками и через профком, являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в том числе по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ);
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, уставом Учреждения, Коллективным договором, соглашениями и другими локальными нормативными актами Учреждения.

## 2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным приказом работодателя с учетом мнения профкома Учреждения.

Работодатель обязан производить оплату труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2.2. Выплата заработной платы производится в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1 к Коллективному договору).

2.3. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения.

## 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Особенности регулирования режима рабочего времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, предусматривающего продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, а также времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению - устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1 к Коллективному договору).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

## 4. Охрана труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.1.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

- дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда согласно локальному нормативному акту Учреждения, принятому с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения, в соответствии со ст.147 ТК РФ;

- иные гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.3. Организовывать регулярную проверку на соответствие правилам и нормам по охране труда:

- средств коллективной и индивидуальной защиты,  
- технического состояния здания(-ий) и сооружений, санитарно-бытовых помещений и оборудования.

Не позднее 31 августа каждого календарного года проводить проверку помещений, оборудования с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

Обеспечивать своевременное выполнение организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение 2 к Коллективному договору).

4.1.4. Обеспечить проведение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (согласно приложению 3 к Коллективному договору), 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 (ст. 212 ТК РФ).

4.1.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.1.6. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторного инструктажей по охране труда;

- организация и проведение мероприятий с привлечением специалистов КУ ХМАО-Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и

профилактики ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности);

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;

- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить:

4.2.1. Безопасность работников при эксплуатации здания(-ий), сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов; не допускать эксплуатации помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

4.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

4.2.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

4.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4.2.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

4.2.6. 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 (согласно Приложениям 4 и 5 к Коллективному договору).

4.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

4.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.10. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний, без проведения профилактических прививок в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утвержденным Приказом Минздрава России от 21.03.2014 № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям» (далее – Приказ Минздрава России № 125н).

4.2.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.2.13. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.14. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, 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.

4.2.15. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки.

4.2.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.17. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

4.2.18. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома Учреждения.

4.2.19. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

4.3. Основные обязанности Работника:

4.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

4.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.4. Профком Учреждения обязуется:

4.4.1. Оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда; анализа производственных травм, заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

4.4.2. Принимать участие в подготовке к проведению общих собраний работников Учреждения для рассмотрения вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

## 5. Гарантии и компенсации

5.1. Работодатель в соответствии со статьей 196 ТК РФ по мере необходимости организует для собственных нужд подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации, в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на указанные цели в текущем году.

Работодатель гарантирует педагогическим, руководящим работникам подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже одного раза в три года.

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 профкома в соответствии со ст. 196 ТК РФ.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, а также на прохождение независимой оценки квалификации, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, а также на прохождение независимой оценки квалификации, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2. Гарантии при аттестации педагогических работников.

Аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

- по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.2.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям проводится один раз в 5 (пять) лет аттестационной комиссией, формируемой Учреждением самостоятельно, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

5.2.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

По итогам аттестации на основании приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работодатель издает приказ об оплате труда педагога согласно установленной категории и производит соответствующую запись в трудовой книжке (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

5.2.3. Педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, при условии соответствия должностей, отраженных в Таблице для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение 6 к Коллективному договору) устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

5.2.4. Отдельным категориям педагогических работников предоставляются гарантии в соответствии с пунктами 7.6-7.8 Соглашения.

5.3. Работодатель гарантирует при направлении работника в служебную командировку сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в размерах, установленных муниципальными правовыми актами Администрации города Сургута.

5.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и

работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук; совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

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.

5.5. Работодатель обязуется оплачивать один раз в учебном году в соответствии со ст.ст. 173,174 ТК РФ за счет средств работодателя проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые:

- обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования – в размере 100% стоимости проезда;
- обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования – в размере 50% стоимости проезда.

5.6. Работодатель обязуется производить работникам Учреждения выплаты социального характера установленные решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута» в порядке, установленном постановлением Администрации города от 02.06.2015 № 3710 «О порядке осуществления выплат, предусмотренных решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута».

5.7. Работодатель гарантирует работникам и членам их семьи один раз в два года за счет средств работодателя оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации на условиях и в порядке, предусмотренном решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IVДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях городского округа город Сургут».

5.8. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 186 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.9. Работодатель обязуется компенсировать стоимость услуг по погребению умершего работника, в том числе работника, вышедшего на пенсию из Учреждения и не продолжавшего трудиться после увольнения, в размере фактически произведенных и документально подтвержденных затрат на оказание услуг, предоставляемого сверх гарантированного перечня услуг по погребению, но не более 5 000 (пяти тысяч) рублей.

5.10. Работодатель обязуется предоставлять работникам другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами, Соглашением и локальными нормативными актами Учреждения.

#### 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязуется:

6.1. Уведомить профком Учреждения об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

6.2. Уведомить работника о предстоящем увольнении в письменной форме персонально и под роспись - не позднее, чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника, трудовой договор с ним может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ.

6.4. 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 в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению

работодателя без отрыва от работы.

6.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику предоставляются государственные гарантии в соответствии со ст. 318 ТК РФ.

6.6. Увольнение членов первичной профсоюзной организации Учреждения в связи с сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения профкома. Увольнение в связи с сокращением численности или штата председателя (заместителя председателя) профкома, не освобожденного от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока его полномочий, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## 7. Гарантии профсоюзной деятельности

### 7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии профкома Учреждения, способствовать его деятельности.

7.1.2. Создавать условия, необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах работников Учреждения, предоставлять бесплатно помещение, оборудование, мебель, оргтехнику, средства связи в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.3. Представлять Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Сургутская городская организация Профсоюза) по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, выплатам социального характера работников Учреждения.

7.1.4. Обеспечивать по письменному заявлению работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, ежемесячно бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы на счет Сургутской городской организации Профсоюза в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.5. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома Учреждения и его комиссий на время:

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.6. Соблюдать в отношении членов первичной профсоюзной организации Учреждения порядок предварительного учета мотивированного мнения профкома Учреждения в случае увольнения по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) профкома Учреждения, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного

профсоюзного органа, а по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – только с учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

7.1.7. Предоставлять профкому Учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. 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 первичной профсоюзной организации Учреждения.

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах выплаты заработной платы, увольнения, предоставления льгот в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также осуществлять защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов членов первичной профсоюзной организации Учреждения, в том числе в суде и правоохранительных органах.

7.2.3. Через своих представителей принимать участие в работе комиссий Учреждения по охране труда, расследованию несчастных случаев и других.

7.2.4. Оказывать членам первичной профсоюзной организации Учреждения бесплатные консультации по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

Консультировать работников Учреждения, не являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, и перечисляют в течение всего периода оказания такой помощи денежные средства из своей заработной платы на счет Сургутской городской организации Профсоюза, в размере, установленном для членов первичной профсоюзной организации Учреждения. В этом случае работодатель осуществляет бесплатное перечисление взносов на счет Сургутской городской организации Профсоюза.

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

## 8. Заключительные положения

8.1. Работодатель обязан направить Коллективный договор, принятый на общем собрании работников Учреждения, в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Лица, представляющие Учреждение, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

8.3. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими.

Стороны, подписавшие Коллективный договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о выполнении условий Коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не менее одного раза в год;

- рассматривают взаимные обращения, разрабатывают и принимают конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

От работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ № 47 «Гусельки»



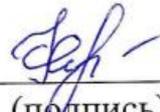
О.В. Набатова

(подпись)

«19» 01 2021г.

М.П.

От работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
МБДОУ № 47 «Гусельки»

  
Е.В. Фомина  
(подпись)



«19» 01 2021г.

М.П.