

Председатель профсоюзной организации  
муниципального казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
«Заливский детский сад «Алёнушка»  
Октябрьского муниципального района  
Волгоградской области (МКДОУ  
«Заливский детский сад «Алёнушка»)

Кобзева / Кобзева Л.Г.

«24» февраля 2016 г

Заведующий муниципального казённого  
дошкольного образовательного учреждения  
«Заливский детский сад «Алёнушка»  
Октябрьского муниципального района  
Волгоградской области (МКДОУ «Заливский  
детский сад «Алёнушка»)

Гусева / Гусева А.В.

«24» февраля 2016 г



## СОГЛАШЕНИЕ

**Между администрацией муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка»)**

**и**

**профсоюзной организацией муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка»)**

**на 2016 – 2019 г.**

**х. Заливский, 2016 г.**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка») (далее – Учреждение).

1.2. Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников Учреждения и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

1.3. Настоящее соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Волгоградской области от 21 октября 2008 года №1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области и Октябрьского муниципального района, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективного договора в Учреждении.

1.2. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

- работники Учреждения (далее именуются работники), в лице первичной профсоюзной организации МКДОУ «Заливский детский сад «Алёнушка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (далее именуется – профсоюзная организация);
- работодатель в лице заведующего Учреждением (далее именуется - работодатель).

1.5. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателя Учреждения, профсоюзную организацию.

1.6. Профсоюзная организация выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации Учреждения при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, приема и увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Стороны договорились о том, что:

Коллективный договор Учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятие сторонами дополнений и изменений в Соглашение оформляется протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью

Соглашения и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организаций и работников Учреждения.

В случае принятия органами власти решений, улучшающих положение работников отрасли по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

В случае принятия органами власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия

1.10. Работодатель доводит текст Соглашения до работников Учреждения, председатель профсоюзной организации - до членов профсоюза для его выполнения.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2016 года и действует до 31 декабря 2019 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2019 года.

## **2. Социальное партнёрство и координация действия сторон Соглашения.**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Создавать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению Соглашения (не реже одного раза в год) и обсуждения итогов на совместных заседаниях работодателя и профкома профсоюзной организации.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных направлений образовательной системы РФ, приоритетных национальных проектов в сфере образования, Президентской инициативы «Наша новая школа» и вопросов их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально-значимым вопросам.

2.1.3. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права, экономические и профессиональные интересы работников.

### **2.2. Работодатель:**

2.2.1. Направляет в профсоюзную организацию проекты нормативно-правовых актов, разработанных и вносимых им на рассмотрение по вопросам оплаты труда, режима рабочего времени, охраны труда и социальных льгот работников.

2.2.2. Предоставляет профсоюзной организации по её запросам информацию о численности, составе работников Учреждения, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных

показателях по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы и компенсационных выплат, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий, по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых органами управления решениях по финансированию отдельных направлений развития Учреждения и другую необходимую информацию.

2.2.3. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа профсоюзной организации (далее профком) в работе органов самоуправления Учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава Учреждения.

2.2.4. Обеспечивает учет мнения профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, воспитанников их родителей (законных представителей), прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.5. Включает представителей профсоюзной организации в состав рабочих групп по подготовке, нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждения и влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение профсоюзной организации при их разработке и реализации.

### **2.3. Профсоюзная организация:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав интересов работников Учреждения.

2.3.2. Оказывает членам профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, принимает непосредственное участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюзной организации.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.

2.3.5. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективный договор.

2.3.6. Обращается в органы управления Учреждением с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Проводит анализ проектов нормативно-правовых актов, принимаемых на уровне Учреждения, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования.

2.3.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и социальных прав и интересов членов профсоюзной организации, в том числе в судебных инстанциях, прокуратуре, оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюзной организации, а также обратившимся за помощью работникам Учреждения .

2.3.9. Проводит анализ условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждения.

2.3.10. Обеспечивает участие представителей профкома в проведении аттестации в целях установления соответствия должности педагогических и иных работников Учреждения.

2.3.11. Осуществляет контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.12. Промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения и коллективного договора Учреждения доводятся до сведения членов профсоюзной организации и работников Учреждения не являющихся членами профсоюзной организации посредством использования различных форм информации.

### **3. Трудовые отношения.**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются, как правило на неопределенный срок, в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

3.1.2. Содержание трудового договора, условия и порядок его заключения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с учетом положений соответствующих нормативных актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.5. Работники образовательных организаций, при реализации в Учреждении дополнительных общеобразовательных программ, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим работникам образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников отдела по образованию) осуществляется с учетом мнения профкома Учреждения и при условии, что воспитатели, преподаватели для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.7. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761 н, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

#### **4. Обязательства в области экономики и управления Учреждением.**

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, работодатель и профсоюзная организация добиваются повышения качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда.

4.2. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры по:

4.2.1. Своевременной и в полном объеме выплаты предусмотренных областным и муниципальным бюджетами средств на оплату труда всех категорий работников, социальных выплат работникам Учреждения, повышению (индексацию) размеров выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Обращению в органы муниципальной власти в пределах компетенции Сторон для решения вопросов:

-повышения заработной платы работников Учреждения;

-включения расходов на образование работников в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;

-увеличения нормативов финансирования расходных потребностей на содержание Учреждения;

-включения в бюджеты всех уровней на 2016 -2019 годы в полном объеме расходов на оплату труда работников Учреждения;

-другие вопросы.

4.2.3. Включению в перечень статей бюджета Учреждения расходов на:

-охрану труда в Учреждении, в том числе и на специальную оценку рабочих мест;

-оплату командировочных расходов, на повышение квалификации и аттестации специалистов и руководителя Учреждения;

-проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников Учреждения;

4.2.4. Содействовать выплате компенсаций работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Обмениваться оперативной информацией о задолженности Учреждения перед работниками и принимать меры к ее ликвидации.

4.3.2. Ежегодно подводить итоги социально-экономического развития Учреждения с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

4.3.3. Принимать соответствующие меры к оплате по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам Учреждения за период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством.

4.3.4. Вести работу по обеспечению жильем нуждающихся работников Учреждения.

## **5. Оплата труда и нормы труда.**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что система оплаты труда работников устанавливается в Учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое может являться приложением к коллективному договору, либо быть самостоятельным локальным актом.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых федеральным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников Учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения, типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

5.3. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом и комиссией по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.7. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день

могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором.

5.8. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Рособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

5.9. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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", работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда":

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.10. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов;

- по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
- при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе педагогических работников из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в другую;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

В соответствии с пунктом 24 Порядка аттестации срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам Учреждения, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности штата работников или ликвидации Учреждения, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

Предусмотреть в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.12. Молодым специалистам Учреждения, производится доплата в соответствии с Законом, Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

5.13. Стороны договорились:

5.13.1. Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам Учреждения, награжденным ведомственными наградами, за счет средств Учреждения, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закреплено в коллективном договоре и других локальных нормативных актах Учреждения.

5.13.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу Учреждения в пределах установленного объема средств на оплату труда.

5.13.3. Устанавливать коллективным договором в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации доплату в размере до 30% ставки (должностного оклада) председателю профсоюзной организации.

5.14. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.14.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

5.14.2. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами).

5.15. Стороны договорились:

5.15.1. Не проводить, (как правило), в течение учебного года в Учреждении организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

5.15.2. Работодателю сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.15.3. В целях снижения социальной напряженности в Учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателем Учреждения статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников.

5.15.4. Осуществлять консультативную и правовую помощь работникам Учреждения и членам профсоюзной организации по вопросам нормирования и оплаты труда.

## **б. Рабочее время и время отдыха.**

6.1. Стороны, при регулировании рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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" (Зарегистрированом в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 года «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.1.4. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающем объема учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

6.1.5. Предоставление основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило по окончании учебного года, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденном работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год предоставляется работодателем только с письменного согласия работника и с согласия профсоюзной организации.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в случаях предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременно оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.1.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.1.7. При предоставлении отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины), на условиях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ, коллективным договором или соглашением.

6.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

6.1.9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.10. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22.

6.1.11. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работников с согласия руководителя Учреждения заменять денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков по его просьбе (по семейным обстоятельствам) или при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам Учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

## **7. Условия и охрана труда.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работающими и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1 -Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на заседании комиссии Учреждения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает профсоюзную организацию в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или других равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.3. Обеспечивает за счет Учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работников и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных мероприятий.

7.1.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших с работниками и воспитанниками в Учреждении. Представляет информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.5. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационные выплаты, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и в соответствующих положениях к нему.

7.1.6. Организует проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда, с последующей сертификацией организации работ по охране труда в Учреждении в соответствии со

ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н (ред. от 07.09.2015) "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 N 31689)

7.1.7. Создает в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации службу охраны труда, комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и профкома, Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 11 марта 1998 года №662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.8. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.1.9. Включает в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном Соглашением с профсоюзной организацией;

7.1.10. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда профессионального союза в семинарах, совещаниях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых вышестоящими органами Профсоюза с сохранением средней заработной платы;

7.1.11. Включает в состав службы охраны труда остальные службы безопасности (пожарную, антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности и др.).

7.2. Профсоюзная организация:

7.2.1. Организует обучение уполномоченных по охране труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзной организации; на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охран; труда.

7.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности в Учреждении.

7.2.4. Оказывает практическую помощь всем работникам Учреждения и членам профсоюзной организации в реализации прав; на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.2.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним мест; работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работы в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в Учреждении и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.2.7. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организаций, выданных работодателю представлений и требований по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

## **8. Содействие занятости. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.**

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области оказания профессиональной помощи молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координирует работу в Учреждении по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждения, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Принимает меры к проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах

8.1.4. Информировать профсоюзную организацию Учреждения не менее чем за 3 месяца о решениях влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в профсоюзной организации.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы сокращения штата или штатной численности, занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки высвобождаемых работников Учреждения.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников Учреждения, обеспечивающих их занятость и право на труд.

8.4.2. Считать критериями массового высвобождения работников в Учреждении увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

8.4.3. В случае угрозы массового увольнения информировать территориальные службы занятости населения не менее чем за три месяца до начала мероприятий и совместно

разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

8.4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из Учреждения в связи с сокращением численности или штатов работников, ликвидацией или реорганизацией Учреждения, обеспечить осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении не менее чем 2 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

8.4.5. Совместно организовывать и проводить конкурсы в Учреждении;

8.5. Стороны признают необходимым:

8.5.1. Совместно организовывать и проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

9.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по оплате жилья и коммунальных услуг, установленными Законом Волгоградской области от 13.08.2007 года №1518-ОД «О мерах социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья педагогических работников образовательных учреждений, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области».

9.2. Работники, прекратившие педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от ее вида), если стаж педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности составляет не менее 10 лет и на день назначения им пенсии они имели право на льготы, также пользуются этими льготами в соответствии с Законом Волгоградской области от 4 марта 2005 года № Ю 19-ОД «О мерах социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области».

9.3. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

9.4. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений:

- поддержки работников из числа молодежи;
- повышению заработной платы работникам Учреждения;
- реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых - помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы.

## **10. Гарантии прав членов Профсоюза и профсоюзных организаций.**

10.1. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организаций, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию профсоюзной организаций.

10.1.2. Предоставлять профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации. Не допускать вмешательства в её деятельность.

10.1.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении Учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.1.4. Предоставлять профсоюзной организации по её запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

10.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, а также других работников - не членов профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзной организации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов Учреждения (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.4. Освобождение от производственной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзной организации на время участия их в работе, конференций, пленумов, президиума и профсоюзной учебы;

10.3. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

10.3.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется право после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложений соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется. Если иное не установлено решением Профсоюза.

10.3.2. Сохранение за освобожденным профсоюзным работником и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.3.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

## **11. Обязательства профсоюза.**

11.1. Профсоюзная организация обязуется:

11.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Учреждения, его эффективной работе.

11.1.2. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов профсоюза, работников Учреждения не являющихся членами профсоюзной организации в судебных инстанциях и органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам профсоюза, работникам Учреждения в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

11.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах трудовых отношений, предоставления льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим соглашением.

11.1.4. Участвовать в подготовке и проведении, а также частично выделять профсоюзные средства на проведение смотров-конкурсов и др.

11.1.5. Оказывать в исключительных случаях материальную помощь и выдавать беспроцентную ссуду из средств профсоюзного бюджета.

11.1.6. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.

11.1.7. Проводить обучение профсоюзных кадров и профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.

## **12. Контроль и ответственность сторон за соблюдением Соглашения.**

12.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а так же сторонами самостоятельно. В период действия

Соглашения конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Работодателя и профкома и доводится до сведения членов профсоюзной организации и работников Учреждения.

12.3. Каждая из сторон Соглашения:

12.3.1. Несет ответственность за невыполнение или недостаточное выполнение обязательств, принятых Соглашением.

12.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателя или профкома.

12.3.3. В период действия Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.