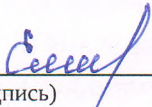


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

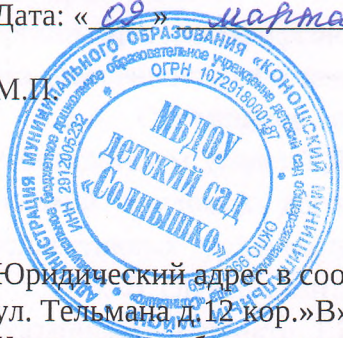
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Солнышко»

От работодателя:
Заведующий Учреждения



(подпись) /Т.Н. Елшанская/
(Фамилия И.О.)

Дата: « 09 » марта 20 23 года

М.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации


(подпись) / О.И. Ноговицына/
(Фамилия И.О.)

Дата: « 09 » марта 20 23 года

М.П.

Юридический адрес в соответствии с ЕГРЮЛ: 164010 Архангельская область, пгт. Коноша ул. Тельмана д.12 кор.»В».

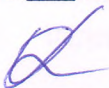
Количество работающих: 41 человек.

Отрасль: образование.

Форма собственности: муниципальная.

Место заключения договора: пгт. Коноша

Дата заключения договора: « ____ » _____ 20 ____ года.


ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 24.03.2023 ПОДПИСЬ
№ 110

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (Далее также Договор), заключенный между работодателем (Далее - Работодатель или Учреждение) и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад «Солнышко»

1.2. Основой для заключения настоящего коллективного договора (Далее - Договор) являются:

1.2.1. Конституция Российской Федерации;

1.2.2. Трудовой кодекс Российской Федерации (Далее - ТК РФ);

1.2.3. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.2.4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

1.2.5. Территориальное отраслевое соглашение между администрацией МО "Коношский муниципальный район", управлением образования администрации МО «Коношский муниципальный район» и Коношской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях МО "Коношский муниципальный район", находящихся в ведении управления образования администрации МО "Коношский муниципальный район", на 2023-2025 годы (Далее - Соглашение).

1.2.6. Иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами Договора являются работники учреждения (Далее Работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (Далее - Профсоюзная организация или Профсоюз) и Работодатель в лице его представителя – лица, действующего без доверенности от имени образовательной организации (заведующего).

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении и исполнении Работодателем условий Договора, а также при заключении и исполнении Работодателем условий трудовых договоров с Работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров с Работниками.

1.5. В случае если Соглашением и/или иными нормативными правовыми актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Договора, либо иными актами, регулирующими деятельность Учреждения, установлены условия, улучшающие положение Работников по сравнению с условиями настоящего Договора, применяются положения соответствующего соглашения или иного акта, улучшающего положение Работников.

Условия Договора, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и/или Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

При этом обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников Учреждения.

1.6. В случае принятия органами государственной власти Российской Федерации, Архангельской области и/или МО «Коношский муниципальный район» нормативных правовых актов, улучшающих положение работников Учреждения по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Договоре, до внесения соответствующих

изменений в Соглашение и/или Договор такие нормативные правовые акты применяются в отношениях с Работниками с даты их вступления в законную силу.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзной организацией.

1.8. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на совместителей.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с текстом Договора всех работников Учреждения, до его подписания, а работников, вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора с ними.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10.2. Устанавливать либо изменять условия труда, разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10.3. Вести коллективные переговоры с соответствующим выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных его сторонами условиях.

1.10.4. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, включать в состав рабочих групп представителей Профсоюза.

1.10.5. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления Учреждения.

1.10.6. Обеспечить возможность проведения первичной профсоюзной организацией или вышестоящей профсоюзной организацией мониторинга соблюдения в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора и Соглашения в том числе: по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

1.10.7. Направлять часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, на обеспечение социальной защиты работников Учреждения, определять направления использования этих средств с участием первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.10.8. Предоставлять первичной Профсоюзной организации либо вышестоящим профсоюзным организациям информацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Трудовые отношения. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом примерной формы трудового договора с работником Учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р), положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, МО «Коношский муниципальный район», Соглашения, настоящего Договора, Устава и локальных нормативных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и не подлежат применению.

При заключении и исполнении условий трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками стороны руководствуются совместными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации) и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также разъяснениями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается лишь 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 законодательством Российской Федерации.

При этом если трудовой договор не был заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между Работниками и Работодателем, не допускается.

2.3. Работодатель, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности конкретного работника, его условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.3.1. Фиксированный размер устанавливаемого работнику Учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.3.2. Виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

2.3.3. Конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

2.3.4. Перечень устанавливаемых работнику Учреждения выплат стимулирующего характера;

2.3.5. Основания начисления устанавливаемых работнику Учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами МО «Коношский муниципальный район»;

2.3.7. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику Учреждения надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами МО «Коношский муниципальный район».

Сведения, указанные в настоящем пункте, содержат информацию о составных частях заработной платы и подлежат включению Работодателем в расчетные листки Работников, выдаваемые в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

2.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника Учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.5. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера 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.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, иные сведения, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и позволяющие соответствующему работнику установить причины и сущность изменений, а также ссылки на соответствующие положения действующего законодательства Российской Федерации.

2.6. Работники Учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.7. Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ) осуществляется работниками Учреждения с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

2.8. Работодатель обязуется оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками Учреждения в случае, если они не были заключены ранее при приеме на работу.

2.9. До подписания трудового договора с работником Работодатель обязан ознакомить его под подпись с должностной инструкцией работника, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, иными соглашениями, действующими в отношении Работников и Работодателя, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.11. Работодатель предоставляет работникам Учреждения (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты соответствующего работника.

2.12. При определении условий трудовых договоров Работодатель обязан руководствоваться соответствующими разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

Также Работодатель обязан учитывать при заключении трудовых договоров и установлении должностных обязанностей Работников характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, в порядке и случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.13. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ

(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.14. Представлять в Профсоюзную организацию и/или по запросу вышестоящей профсоюзной организации информацию в недельный срок со дня получения требования или представления от Профсоюза устранить выявленные нарушения и сообщать в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

2.15. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.3 ТК РФ, с работниками Учреждения, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, могут заключаться дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора, предусматривающие выполнение ими трудовой функции в дистанционном режиме.

При выполнении работниками Учреждения своих трудовых функций в дистанционном режиме Работодатель обеспечивает их автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи.

При использовании Работниками личного имущества с согласия или ведома Работодателя и в его интересах соответствующему Работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.16. Работодатель обязуется по согласованию с Профсоюзом разрабатывать и осуществлять меры по определению особенностей регулирования труда работников, переведенных на удаленный (дистанционный) характер работы, в том числе по причинам санитарно – эпидемиологического характера (введения режима повышенной готовности). Локальные акты, связанные с переводом Работников на удаленный (дистанционный) характер работы, подлежат принятию Работодателем с предварительного согласия Профсоюзного органа, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Архангельск» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы Учреждения.

3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени

(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями Соглашения и настоящего Договора, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у соответствующего работодателя, - трудовым договором.

3.4. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включают в себя, в том числе, следующие условия:

3.4.1. Порядок выполнения работниками своих трудовых функций в дистанционном режиме, в том числе положения об обеспечении работников автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи;

3.4.2. Порядок и условия предоставления работникам рабочего дня (дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

3.4.3. Порядок и условия освобождения педагогических работников от исполнения предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

3.4.4. Порядок и условия организации прохождения работниками вакцинации, а также медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований устанавливаются в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение действий, указанных в настоящем пункте, во время отдыха Работников.

3.5. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия отдельных работников Учреждения на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

3.8. Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, которые не могут быть ниже, чем установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.9. Для женщин, работающих в Учреждении, в трудовом договоре устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий женщин, для которых

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.10. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. Неиспользованные Работниками отпуска за предыдущие периоды должны быть учтены Работодателем и включены в график отпусков.

3.13. По общему правилу отпуск предоставляет Работнику единовременно и в полном объеме, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

3.14. Предоставление ежегодного основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период, если иное не установлено графиком отпусков с согласия соответствующего работника, других работников учреждения – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника может быть разделен на части только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.15. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия соответствующего Работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

3.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.17. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, приходящиеся 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 порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.18. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

В этом случае, при определении размера денежной компенсации период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

3.19. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.22.1. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644, определены настоящим Договором.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически отработанное время в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время, когда педагогический работники проходил производственную практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

Длительный отпуск может быть частично оплачен Учреждением за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Учреждения. Длительный отпуск заведующему образовательным учреждением оформляется их работодателем.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки

при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с Учреждением переносится на другой срок.

3.23. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закрепляется в трудовом договоре.

3.24. После проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего Договора. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается следующая продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска:

№ п/п	Наименования должности	Количество дней отпуска
1	повар	7

3.25. Работникам Учреждения, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретный перечень работников Учреждений, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, определяется настоящим Договором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается следующая продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска:

№ п/п	Наименования должности	Количество дней отпуска
1	бухгалтер	3
2	главный бухгалтер	3
3	заведующий	3
4	заведующий складом	3

5	заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	3
6	документовед	3

3.26. Работникам Учреждений, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

3.27. Стороны договорились о том, что работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

3.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Отказ Работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с Профсоюзной организацией в отношении работника, являющегося членом Профсоюза (при обращении в Профсоюзную организацию).

3.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

3.29.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.3. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.4. Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.5. Работнику, осуществляющему уход а членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

3.29.6. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

3.29.7. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

3.29.8. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

3.30. Педагогическим работникам, работающим в дошкольных образовательных организациях, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года № 225, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, а также педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья продолжительность ежегодного основного оплачиваемого удлиненного отпуска устанавливается в количестве 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 "О ежегодных основных удлиненных

оплачиваемых отпусках", при наличии создания условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, положением об оплате труда работников учреждения (далее - Положение об оплате труда), утверждаемым локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, а также трудовым договором.

Положение об оплате труда разрабатывается на основании Соглашения и настоящего Договора, с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных Учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации МО "Коношский муниципальный район", утвержденного муниципальным правовым актом.

4.2. Положение о системе оплаты труда вопросы оплаты труда разрабатывается с учетом:

4.2.1. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривающих установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;

4.2.2. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;

4.2.3. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.2.4. Размеров выплат компенсационного характера 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;

4.2.5. Определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

4.2.6. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

4.2.7. 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);

4.2.8. Мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. При разработке и утверждении 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 всей организации, 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 должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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 компенсационных выплат за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

4.6. В целях повышения заинтересованности работников Учреждения при выполнении педагогической работы по иной должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель; преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным основным общеобразовательным программам, адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; концертмейстер

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

4.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника ему сохраняется размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

4.5.1. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

4.5.2. Возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

4.5.3. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4.5.4. Возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

4.5.5. В случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

4.5.6. Педагогическим работникам Учреждения, которым до приобретения права на получение пенсии по старости осталось работать не более одного года;

4.5.7. В связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

4.5.8. В случае выявления допущенного руководителем соответствующего Учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

4.5.9. В период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и в течение шести месяцев после их окончания;

4.5.10. В случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев;

4.5.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

Оплата труда педагогических работников Учреждения в перечисленных в пункте 4.5 настоящего Договора случаях Положением об оплате труда и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.6. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию.

4.7. Для отдельных категорий педагогических работников Учреждения аттестация в целях установления квалификационной категории проводится в виде анализа педагогических достижений аттестуемого работника.

4.8. Работникам Учреждения, направляемым Работодателем для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для участия в качестве специалистов (экспертов) регионального банка в работе экспертной группы при проведении аттестации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в порядке, установленном локальным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.9. Сверхурочная работа воспитателей, младших воспитателей Учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ с его письменного согласия при наличии приказа руководителя и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу определяются трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников и не могут быть ниже, чем установленные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Выплата первой части заработной платы производится 27 числа текущего месяца, второй части 12 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата считается выплаченной работнику в момент фактического поступления денежных средств в безналичном порядке на банковский счет работника либо в момент выдачи работнику наличных денежных средств из кассы учреждения.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, по месту выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им банковский счет (банковскую карту). В этом случае оплату банковских услуг осуществляет Учреждение за свой счет.

4.11. С согласия работника режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

4.12. Введение и изменение норм труда, тарификация производится Учреждениями по согласованию с первичной профсоюзной организацией (статьи 159, 162 ТК РФ).

4.13. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после

начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

4.14. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО "Коношский муниципальный район" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений МО "Коношский муниципальный район".

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работодатель обязуется обеспечить направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Работникам Учреждения выплачивается:

5.2.1. Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

5.2.2. Единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления МО "Коношский муниципальный район";

5.2.3. Дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников Учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

5.2.4. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам образовательной организации за счет экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника образовательной организации в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем Учреждения.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации.

Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.2 настоящего Договора, начисляются на основании личного заявления работника Учреждения в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.3. Работники Учреждения имеют право в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления МО "Коношский муниципальный район" на оплачиваемый один раз в

два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

5.4. Педагогическим работникам Учреждения, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, в соответствии с законодательством с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления МО "Коношский муниципальный район".

5.5. Педагогические работники Учреждения имеют право на компенсацию расходов на проезд речными переправами к месту работы и обратно.

5.6. Работники Учреждения имеют право на выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Обеспечивать права Работников на все виды обязательного пенсионного и/или социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.7.2. При рассмотрении вопроса о представлении Работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюзной организации;

5.7.3. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

5.8. Работодатель обязуется в соответствии с Положением о системе оплаты труда Учреждения, с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, предусматривать направление образовавшейся экономии фонда оплаты труда на оказание дополнительной материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а также Соглашением, настоящим Договором и трудовыми договорами, в частности:

5.9.1. Не требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и признавать право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ).

5.9.2. Проводить изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (статья 72 ТК РФ).

5.9.3. Возмещать работнику заработную плату в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (статьи 142, 234 ТК РФ).

5.9.4. В других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и/или Архангельской области.

6. Охрана труда и здоровья работников

6.1. Учреждение использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации).

6.2. Учреждение организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности); а также других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Работодатель создает комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивает обучение по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, создает им необходимые условия для деятельности.

6.4. Учреждение принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.5. По согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждение обеспечивает составление списков работников, подлежащих инструктажу, обучению и проверке знаний в сфере электробезопасности, обеспечивает обучение и проверку знаний по электробезопасности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

По результатам специальной оценки условий труда размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, могут быть пересмотрены.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

6.7. Учреждение осуществляет контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации, в том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.8. Учреждение обязуется обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также

вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6.9. Работодатель обеспечивает приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.10. Учреждение обязуется обеспечивать возможность работы комиссии по проверке готовности Учреждения к новому учебному году представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации.

6.11. Учреждение 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, обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюзных организаций в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и/или обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.12. Учреждение обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

6.13. Обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

6.14. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

6.15. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении с сохранением заработной платы (или по соглашению сторон трудового договора данным работникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 30 % от должностного оклада, ставки заработной платы).

6.16. Учреждение обязуется сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.17. Учреждение осуществляет хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (Далее также СИЗ).

6.18. Учреждение организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, обучение по применению СИЗ, обучение по оказанию первой помощи, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.19. Учреждение обеспечивает и контролирует бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или)

опасных факторов согласно Переченю норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения за счет средств работодателя в соответствии с Приложением № 4 к Соглашению.

6.20. Учреждение обеспечивает и контролирует выдачу бесплатно работникам учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации в соответствии с Перечнем выдачи работникам государственных учреждений Архангельской области смывающих и обезвреживающих средств, выдаваемых за счет средств работодателя, порядок и условия их выдачи в соответствии с Приложением № 5 к Соглашению.

6.21. При выполнении работниками должностных обязанностей за пределами стационарного рабочего места в рамках удаленной (дистанционной) работы Работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением правил охраны труда, санитарных норм и правил на дистанционном (удаленном) рабочем месте.

7. Диспансеризация

7.1. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ Работодатель обязуется обеспечить:

работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для того, чтобы получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации, работник пишет заявление и согласовывает дату с руководством.

Никаких иных документов оформлять не требуется (часть 4 статьи 185.1 ТК).

На основании Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, медицинская организация выдает работнику справку о прохождении диспансеризации в день ее прохождения. Работник может предъявить ее работодателю по желанию, если иное не установлено локальным нормативным актом работодателя.

Работодатель обязуется освобождать работников от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- на один рабочий день один раз в три года работникам возрастом до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом по личному составу на основании его письменного заявления. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую дату (другие даты).

Результаты рассмотрения заявления заведующий, его заместители оформляют в виде резолюции на заявлении.

Согласованное заявление работодатель передает ответственному лицу для подготовки и издания приказа по личному составу об освобождении работника от работы. С данным приказом работник и должностное лицо, которому работник непосредственно подчинен по должности, должны быть ознакомлены под роспись.

В таблице учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) – «Д».

Оплата дней, предоставленных для прохождения диспансеризации, производится одновременно с зарплатой (Письмо Минтруда России от 25.09.2019 года № 14-2/ООГ-6492).

Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день не производится (Письмо Минтруда России от 01.10.2020 года № 14-2020Г – 15552).

В случае, если работник не успел пройти диспансеризацию в дни, предоставленные работнику на основании статьи 185.1 ТК РФ, дополнительные дни (день) при необходимости могут быть предоставлены по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 128 ТК РФ и оформлены, как день (дни) отпуска без сохранения заработной платы (Письмо Минтруда России от 08.09.2020 года № 14-2000Г-14584).

В случае, если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

Работники обязаны предоставлять по требованию работодателя справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, только если это предусмотрено локальным нормативным актом работодателя.

8. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в Учреждении

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием Профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Учреждения.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения Работодателя и Профсоюза по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 72 часов.

8.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

8.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

8.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются Работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

8.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профсоюзной организацией Работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

8.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательной организации.

8.3. Работодатель:

8.3.1. Обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

8.3.1.1. Ликвидация образовательной организации;

8.3.1.2. Сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

8.3.1.3. Увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

8.3.2. Работодатель обязуется на основании локального акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, принимать меры по:

8.3.2.1. Проведению с первичными профсоюзными организациями консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждений, проблемам занятости

высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

8.3.2.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам; предупреждению работников Учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

8.3.2.3. Определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждений;

8.3.2.4. Созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждений.

8.3.2.5. Недопущению увольнения работников Учреждений предпенсионного возраста.

9. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов

9.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон по созданию условий для привлечения молодых педагогов являются:

9.1.1. Проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Учреждении;

9.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;

9.1.3. Обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

9.1.4. Обеспечение выплат молодым специалистам из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами.

9.2. При приеме на работу в Учреждение выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере. Работодатель обязуется в момент заключения трудового договора разъяснить работнику, отвечающему критериям молодого специалиста, указанным в разделе 9 настоящего Договора, положения раздела 8 настоящего Договора, раздела 10 Соглашения, в том числе права Работника и процедуру реализации таких прав, а также положения действующего законодательства Архангельской области и МО «Коношский муниципальный район», предусматривающие дополнительные меры поддержки молодым специалистам.

9.3. Размер выплат молодым специалистам (работникам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших или профессиональных образовательных организаций и заключившим трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет), составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим такие образовательные организации с отличием – не менее 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет работы со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации Учреждения.

9.4. В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком либо нахождения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок выплат молодым специалистам,

окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы по специальности.

При этом в период выплат включается время работы по специальности до начала и после завершения такого отпуска, периода военной службы или альтернативной гражданской службы, а период с момента окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком либо военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы по дату начала либо продолжения работы по специальности не должен превышать одного года.

9.5. Надбавка молодым специалистам, выполняющим трудовые функции в Учреждении, также начисляется (продолжает начисляться) по новому месту работы, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового, до достижения суммарно трех лет.

9.6. Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника, соответствующего критериям молодого специалиста.

9.7. Учреждение обязуется обеспечить:

9.7.1. Закрепление наставников за работниками Учреждения из числа молодежи в первый год их работы у Работодателя, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о системе оплаты труда.

9.7.2. Установление оплаты труда молодым педагогам - выпускникам образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций в повышенном размере в соответствии с разделом 9 настоящего Договора.

9.7.3. Выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

9.7.4. Создание условий для профессионального роста.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

Работодатель обязуется:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данного вида связи у Работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, а также безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства в порядке, определенном

локальным актом, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

10.1.4. Предоставлять представителям Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

10.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств в размере, и в порядке, определенных Уставом Профсоюза, Соглашением, настоящим Договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

10.1.7. Устанавливать доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения председателю первичной Профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда в целях повышения престижа первичной Профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится

решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны берут на себя обязательства:

10.3.1. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством.

10.3.2. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

10.4. Стороны признали необходимым:

10.4.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11. Контроль за выполнением настоящего Договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется его сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и контроль за выполнением настоящего Договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения настоящего Договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон настоящего Договора работникам Учреждения.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий настоящего Договора в течение 10 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (часть вторая статьи 51 ТК РФ).

11.2.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по настоящему Договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11.3. В соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, по согласованию с Работодателем Профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов Профсоюза:

11.3.1. Обеспечить контроль за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом Профсоюза. В течение пяти дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу.

Направлять Работодателю уведомление и выдвигать требования о необходимости внесения изменений в трудовой договор в случае его несоответствия действующего законодательству Российской Федерации и нормативным правовым актам.

11.3.2. Ежегодно проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов Профсоюза.

11.3.4. В течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Профсоюза по вопросам нарушения Работодателем трудовых прав. Направлять представление руководителю Учреждения и, в случае необходимости, информировать соответствующий территориальный орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

11.3.5. С помощью правовой инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

б) правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства Российской Федерации;

в) защиты их трудовых прав во время переговоров с Работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);

г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;

д) представительства прав и интересов членов Профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда Российской Федерации (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течение 3 (Трех) лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Договора, продлевать действие Договора путем с изменениями и дополнениями или заключить новый Договор.

12.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения формы собственности и/или наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения, а также в течение срока ликвидации учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

12.4. Действие Договора продлевается путем составления и подписания дополнительного соглашения к Договору уполномоченными представителями Сторон – директором/заведующим и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу Работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

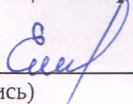
12.5. Внесение изменений и/или дополнений в Договор осуществляется путем составления и подписания дополнительного соглашения к Договору уполномоченными

представителями Сторон – директором/заведующим и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу Работодателя и Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

12.6. Настоящий Договор (изменения и дополнения в настоящий Договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения». Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

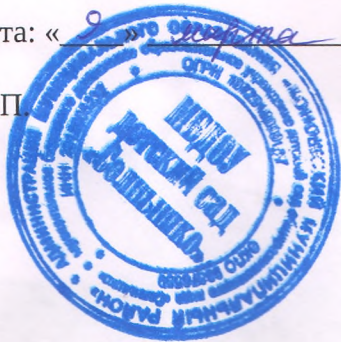
12.8. Настоящий Договор составлен в 3 (Трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу: по одному экземпляру для Сторон настоящего Договора, третий экземпляр – для Государственного казенного учреждения Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

От работодателя:
Заведующий Учреждения



_____/ Т.Н. Елшанская/
(подпись) (Фамилия И.О.)

Дата: « 9 » марта 2023 года

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____/ О.И. Ноговицына/
(подпись) (Фамилия И.О.)

Дата: « 9 » марта 2023 года

М.П.