

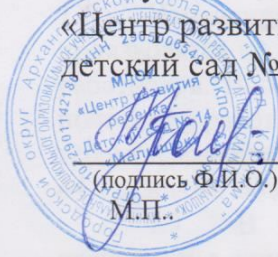
Принят на общем собрании
30.10.2024 года, протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок»

31.10.2024 год - 30.10.2027 год

От работодателя:
Заведующий МДОУ
«Центр развития ребенка -
детский сад №14 «Малышок»



Ю.С.Пономарева

(подпись Ф.И.О.)

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Центр развития ребенка
– детский сад №14 «Малышок»

С.Н.Шихметова
(подпись, Ф.И.О.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО. «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 12.11.2024 ПОДПИСЬ
№ 345

С.Шихметова

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок» (далее - МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок», МДОУ) и работниками в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации, (далее профком).

Коллективный договор (далее – Договор) разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий Договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором, Отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 Трудового кодекса РФ).

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

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок».

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 31 октября 2024 года.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Договора.

1.11. С учетом мотивированного мнения профсоюзного органа производится:

- 1) привлечение к сверхурочным работам (ч. 4 ст.99 ТК РФ);
- 2) установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- 3) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- 4) принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- 5) определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- 6) изменение условий труда;
- 7) установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 8) размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- 9) установление, изменение размеров и снятие всех видов (части) надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- 10) использование экономии фонда оплаты труда;
- 11) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

1.12. С согласия профсоюзного органа производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза;

1.13. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение председателя и членов профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.15. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий Договора.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим Договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, Договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.72 Трудового кодекса РФ);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

2.2.6. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренным в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса);

2.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- работники моложе 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- отработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

2.2.10. Изменение существенных условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (статья 74 Трудового кодекса) (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.2.11. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.2.12. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 Трудового кодекса РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);

2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.1.2. режимом работы МДОУ, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, и устанавливающим начало и окончание рабочего дня;

3.1.3. графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 100, 103, 104 Трудового Кодекса РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, коллективным договором.

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

В случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов для женщин в неделю за одну ставку заработной

платы (должностной оклад) работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели для отдельных категорий не предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (ст. 100 Трудового кодекса РФ). Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день – суббота (ст.111 Трудового кодекса РФ).

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом МинПросвещения России от 13.05.2019 № 234 «О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Сокращенная рабочая неделя установлена для работников по следующим должностям:

- учитель – логопед – 20 часов в неделю;
- учитель – дефектолог 20 часов в неделю
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- воспитатель коррекционной группы – 25 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

3.8. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: сторожа, повара, кухонные рабочие.

3.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом на основании ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса) в порядке установленном ст. 372 Трудового кодекса.

3.14. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) Перечень работ, профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 Трудового кодекса РФ);

б) Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса РФ);

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 Трудового кодекса РФ);

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса РФ)..

3.16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

3.18. На основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса РФ.

3.19. На основании письменного заявления работника предоставляется 3-х дневный отпуск с сохранением заработной платы в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родные брат, сестра, родители, родители жены, мужа).

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

3.22. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ч. 5 ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

4.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок».

4.3. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 28 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома, в том числе:

- Положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок»;

- Положение о расходовании экономии фонда оплаты труда.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 29 числа

- за вторую половину месяца – 14 числа

4.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов, служащих и рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников.

4.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов, служащих и рабочих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников.

4.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, в случае невыполнения настоящего коллективного договора, а также в случае объявления забастовки вышестоящим профсоюзным органом (областным советом профсоюза, Центральным Советом Профсоюза) работникам, участвующим в забастовке выплачивается заработная плата в полном размере.

4.9. Работникам учреждения в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном объеме с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

4.10. Работники, выполнившие нормативы комплекса «Готов к труду и обороне» могут быть поощрены мерами морального (благодарностью) и материального стимулирования, в виде разовой надбавки в размере 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Утвердить штатное расписание и тарификацию с учётом мнения первичной профсоюзной организации;

4.11.2. Составлять и утверждать ежегодно не позднее 1 октября соответствующего календарного года (на очередной учебный год) на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки педагогических работников, заместителей руководителя согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок».

4.11.3. Производить ознакомление работников с размером должностных окладов (ставок заработной платы) и итогами тарификации;

4.11.4. Устанавливать размеры ставок заработной платы, повышающих коэффициентов педагогическим работникам в соответствии Положением о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок».

4.11.5. Производить оплату труда работников, не относящихся к педагогическим работникам применительно к профессиональным квалификационным группам по соответствующим видам экономической деятельности в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №14 «Малышок».

4.11.6. Выпускникам очных отделений высших и средних специальных учебных заведений, впервые заключившим трудовой договор с образовательным учреждением в течение первых трех лет после окончания учебного заведения устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% от должностного оклада.

Выпускникам очных отделений высших и средних специальных учебных заведений, заключившим трудовой договор с образовательным учреждением, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, стимулирующая выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательного учреждения.

4.11.7. При выплате заработной платы извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.11.8. Устанавливать доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ: вредными и (или) опасными условиями труда – до 12% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Конкретные размеры доплат устанавливаются заведующим с учетом мотивированного мнения представительного органа работников. На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

4.11.9. оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.11.10. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере с учетом мотивированного мнения профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 Трудового кодекса РФ);

4.11.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.11.12. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса РФ);

4.11.13. направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда оплаты труда;

4.11.14. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса РФ);

4.11.15. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы – в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса РФ);

4.11.16. один раз в год информировать работников на общем собрании работников о расходовании средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств;

4.11.17. письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

4.12. Профсоюзный комитет обязуется:

4.12.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.12.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.12.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в

получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.12.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.12.5. своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.12.6. делегировать представителей профкома в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат, тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

Педагогические работники имеют право: в связи с окончанием срока действия квалификационной категории на продление уровня оплаты труда, предусмотренного для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в следующих случаях (по письменному заявлению работника):

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- истечение у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии (по письменному заявлению работника);
- истечение действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- истечение в период исполнения педагогическим работником на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год.

5.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

5.4.2. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.3. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса.

5.4.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленному на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса РФ);

5.4.5. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с ст. 49 № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства Просвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4.6. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.7. по желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, воспитанников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса РФ);

6.2. Работодатель обязуется:

- 6.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- 6.2.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- 6.2.3. выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2-х процентов суммы затрат на производство услуг в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год;
- 6.2.4. организовать работу по охране труда и безопасности труда в соответствии с «Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности воспитательно-образовательного процесса в МДОУ»;
- 6.2.5. проводить в МДОУ специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством, ознакомить в письменной форме работников, с результатами проведенной специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (ст.212. ТК РФ); выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски

- и опасности;
- 6.2.6. проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками МДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
 - 6.2.7. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте;
 - 6.2.8. создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, (ст.224 Трудового кодекса РФ);
 - 6.2.9. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса РФ);
 - 6.2.10. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда;
 - 6.2.11. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;
 - 6.2.12. обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; диспансеризации (ст.185, 185.1 Трудового кодекса РФ) ;
 - 6.2.13. обеспечить специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами работниками в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 6.2.14. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 212 Трудового кодекса РФ);
 - 6.2.15. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228,1, 229 Трудового кодекса РФ);
 - 6.2.16. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса РФ);
 - 6.2.17. в случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
 - 6.2.18. обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

6.3.2. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

6.3.3. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.4. контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.3.5. организовать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда;

6.3.6. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.3.7. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.3.2. в соответствии с законом Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» работникам выплачивать материальную помощь в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года по личному заявлению работника (Отраслевое Соглашение между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования на 2024-2026 годы);

7.3.3. компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном администрацией Городского округа Архангельской области «Город Коряжма», работникам и неработающим членам их семей в пределах территории РФ один раз в два года (ст. 325 ТК РФ);

7.3.4. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию впервые или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии со ст. 38, п. 3.2. областного закона «Об образовании в Архангельской области»;

7.3.5. способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований;

7.3.6. обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 313-327 Трудового кодекса РФ, а также в порядке и размерах, установленных администрацией области (для областных государственных образовательных учреждений), органами местного самоуправления (для муниципальных образовательных учреждений);

7.3.7. осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, успешно сочетающего основную работу и общественную деятельность.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. создать при профсоюзном комитете комиссию по социальной защите с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов работников – членов профсоюза;

7.4.2. проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

7.4.3. осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.4.4. регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на профсоюзных собраниях, планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;
- через социальную сеть.

7.4.5. совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей;

7.4.6. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 10-ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 Трудового кодекса РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 Трудового кодекса РФ, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ст.ст.60, 219 Трудового кодекса РФ, настоящим коллективным договором.

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

8.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

8.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за № 10-ФЗ от 12.01.1996 и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за № 10-ФЗ от 12.01.1996;

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса РФ, п.1 ст.11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за № 10-ФЗ от 12.01.1996.

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с

Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за № 10-ФЗ от 12.01.1996, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ);

9.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса РФ, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за № 10-ФЗ от 12.01.1996;

9.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за № 10-ФЗ от 12.01.1996;

9.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику.

9.4.5. производить оплату труда в размере 10% от оклада председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу (ст.377 ТК РФ);

9.4.6. предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 Трудового кодекса);

9.4.7. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы;

9.4.8. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- на время кратковременной учебы;

-для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса РФ).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, а также руководители профсоюзного органа не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, и 5 части 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 Трудового кодекса РФ).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

10.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ 12.01.1996 (с изменениями № 309-ФЗ от 30.12.2008).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года: с 31 октября 2024 года по 30 октября 2027 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

11.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.4. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 7 рабочих дней после подписания колдоговора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с колдоговором (ст. 50, 67 Трудового кодекса РФ).

Коллективный договор с Приложениями продлен и принят на общем собрании работников «30» октября 2024 года, протокол № 2 от «30» октября 2024 года.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

Пономарева Юлия
Сергеевна

М.П.
30 октября 2024 года



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной
организации

Шихметова Светлана
Николаевна

М.П.

30 октября 2024 года