КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 69 «Дюймовочка» комбинированного вида» (МБДОУ № 69 «Дюймовочка»)

на 2021-2024 годы

Коллективный договор подписан
11 января 2021 года

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ № 69 «Дюймовочка»

М.П. _____ Л.В.Зиновьева
подпись, расшифровка

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 69 « Дюймовочка»

М.П. _____ О.В.Демидова
подпись, расшифровка

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 20.01.2021 ПОДПИСЬ
№ 20

г. Северодвинск
2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 69 «Дюймовочка» комбинированного вида».
1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношении и иных непосредственно-связанных с ними отношений». Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск», Отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».
1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя но защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также но созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым территориальном соглашении по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».
1.4. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя - заведующего образовательной организации;
- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации.
1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, т. к. работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на общем собрании работников (протокол № 1 от 11.01.2021).
1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её выборного органа (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», другими федеральными законами. Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношении и иных непосредственно-связанных с ними отношений», отраслевым территориальным соглашением.
1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе - совместителей).
1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, изменение типа муниципального учреждения, реорганизации

учреждения в форме преобразования.
1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения к образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.
1.15. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами области (края, республики, города федерального подчинения).
1.16. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно, не позднее 30 ноября, работодатель направляет в профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.
1.17. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.
1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.
1.2.0. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового нрава, являющиеся Приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательном учреждении, в течение 5 дней со дня вступления его в силу, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.
1.22. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

2.1. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

- проведение общих собраний, работающих;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьями 372, 373 Трудового кодекса РФ;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженное в письменной форме;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесения предложений о ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- внесение предложений по данным вопросам в органы управления организацией и участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.2. При принятии следующих, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о системе оплаты труда работников;
3. Положение о показателях эффективности деятельности работников и критериях оценки деятельности, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат работникам образовательной организации;
4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
5. Положение о премировании работников;
6. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
7. Тарификационные списки педагогических работников;
8. Штатное расписание;
9. Соглашение по охране труда;
10. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
12. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
13. График сменности сторожей, воспитателей (и других работников, чья работа носит сменный характер):
14. График отпусков;
15. Форма расчетного листка:
16. Должностные обязанности работников;
17. График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
18. Положение о порядке и условиях предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день;
19. График аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности;
20. График дополнительного профессионального образования и

профессионального обучения работников;

21. Перечень профессий, предоставляющих работникам право на смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней с даты их принятия.

2.3. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:

1. установление сроков выплаты заработной платы работникам;

2. установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более *2* часов;

3. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

4. изменение условий труда;

5. установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6. размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;

7. установление, изменение размеров и снятие всех видов (части) надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

8. распределение премиальных выплат и использование экономии фонда оплаты труда;

9. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, но 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.

2.4. С согласия профсоюзного комитета производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. 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.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Положением «О защите персональных данных работников», принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.

В трудовом договоре указываются условия, содержащиеся в статье 57 Трудового кодекса РФ.

3.1.2 Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса РФ, являются:
- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы); повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев,
3.1.3 Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
3.1.4 Работники, реализующие общеобразовательные и дополнительные образовательные программы, руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять другую педагогическую работу в той же образовательной организации при условии, что педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы (на норму часов).

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. до подписания трудового договора знакомить работников под роспись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в организации я относящимися к трудовой деятельности работника;
3.2.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня (фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (статья 67 Трудового кодекса РФ);
3.2.3. один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику;
3.2.4. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;
3.2.6. считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме, заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (статья 67 Трудового кодекса РФ);

3.2.7. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (статья 57, статья 58 Трудового кодекса РФ);
3.2.8. расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл.13 Трудового кодекса РФ);
3.2.9. при расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора;
3.2.10. считать, что срочный трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (статья 79 Трудового кодекса РФ);
3.2.11. считать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора;
3.2.12. выполнять условия заключенного трудового договора;
3.2.13. не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ);
3.2.14. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (статьи 72-74 Трудового кодекса РФ);
3.2.15. поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учетом объёма дополнительной работы;
3.2.16. изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, определенные сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп. количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях, и его трудовая функция не изменяется (статья 74 Трудового кодекса РФ);
3.2.17. уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч..2, статья 74, статья 162 Трудового кодекса РФ);
3.2.18. предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в ночных условиях;
3.2.19. выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера;
3.2.20. не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
3.2.21. сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статья 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (статья82 Трудового кодекса РФ);
3.2.22. при этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
3.2.23. при принятии решения о сокращении численности или штата и возможном

расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 статья25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2.24. обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

3.2.24.1. семейным при наличии двух и 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);

3.2.24.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.2.24.3. работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.2.24.4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

3.2.24.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (статья 179 Трудового кодекса РФ);

3.2.24.6. работникам, которым до выхода на пенсию осталось не более 2 лет;

3.2.24.7. лицам, проработавшим в образовательном учреждении 10 и более лет;

3.2.24.8 работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

3.2.24.9. лицам, награждённым правительственными наградами;

3.2.24.10. членам профсоюза;

3.2.24.11. и другие.

3.2.25. производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2 и 3 статья 81 Трудового кодекса РФ с работниками - членами профсоюза только с учётом мнения профсоюзного комитета (ч.2 статьи 82 Трудового кодекса РФ);

3.2.26. производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания (статьи 374, 376 Трудового кодекса РФ);

3.2.27. не увольнять, но сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

3.2.27.1. лиц моложе 18 лет (статья 269 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.2. беременных женщин (статья 261 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.3. женщин, имеющих детей до трех лет (статья 261 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.4. одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (стать я 261 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.5. работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (статья 81 Трудового кодекса РФ);

3.2.27.6. работающих инвалидов,

3.2.28. представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса;

3.2.29.. в недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о

выявленных нарушениях норм трудового права и информировать соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3 Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.2. не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников-членов Профсоюза;

3.3.3 проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.4. направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения;

3.3.5. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников, профсоюзной организации;

3.3.6. обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.7. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза
(статья 373 Трудового кодекса РФ);

3.3.8. рассматривать обращения работодателя для мотивированного мнения профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников - членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;

3.3.9. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.10.. сохранять на профсоюзном учёте высвобожденных работников-членов профсоюза, уволенных в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации системы образования, на период трудоустройства, но не более б месяцев, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывать посильную материальную помощь.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Стороны договорились:

4.1.1 Рабочее время работников определяется:

4.1.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и принятыми на общем собрании работников;

4.1.1.2. графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (статья 103 Трудового кодекса РФ);

4.1.1.3. условиями трудового договора.

4.1.2.. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40
часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса РФ).

4.1.3. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых 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 (статья 320

Трудового кодекса РФ).
4.1.4. Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.
4.1.5. Работникам, занятым на работах с вредивши и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
4.1.6. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса РФ).
4.1.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «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» и № 536 от I 1.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
4.1.8. По соглашению сторон работнику могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
4.1.9. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским включением (статья 93 Трудового кодекса РФ).
4.1.10. Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.
4.1.11. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.
4.1.12. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.
4.1.13. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
4.1.14. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
4.1.15. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (статья 284 Трудового кодекса РФ).
4.1.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы. 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 (статья 95 Трудового кодекса РФ).
4.1.17. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностям: сторож.
4.1.18. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учёном мнения профсоюзного комитета (статья 105 Трудового кодекса РФ).
4.1.19. Для работников в возрасте с 16 до 18 лет устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени -не более 35 часов в неделю.
4.1.20. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 статья 13 Трудового кодекса РФ, только с их письменного согласия, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.
4.1.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора (статья 108 Трудового кодекса РФ).
4.1.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего времени (смены) в этом случае не удлиняется (статья 108 Трудового кодекса РФ).
4.1.23. Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (статья 109 Трудового кодекса РФ).
4.1.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса РФ).
4.1.25. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса РФ).
4.1.26. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (статья 115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»).
4.1.27. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель - дефектолог, учитель-логопед), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней,
4.1.28. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 Трудового кодекса РФ).
4.1.29. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня (статья 321 Трудового кодекса РФ).
4.1.30. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (статьи 101, 119 Трудового кодекса РФ), на основе Постановления Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 "Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета"4.1.31. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 или 14 календарных дней. Перечень работ (должностей) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается 12 работодателем с учётом

мнения профсоюзного комитета.
4.1.32. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
4.1.33. Отпуск работникам за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, а за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.
4.1.34. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его 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.
4.1.35. Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
4.1.36. По личному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (статья 122 Трудового кодекса РФ):
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.
4.1.37. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения (статья 123 Трудового кодекса РФ).
4.1.38. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:
- работникам в возрасте до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей в возрасте до 12 лег;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- Чернобыльцам;
- женам военнослужащих.
4.1.39. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки па санаторно-курортное лечение.
4.1.40. Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.
4.1.41. В случае, если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.
4.1.42. По просьбе работника, ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (статья 286 Трудового кодекса РФ).
4.1.43. Разделение отпуска на части производится только с письменного согласия работника, как и отзыв из отпуска. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года

или присоединятся к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 Трудового кодекса РФ).
4.1.44. Работодатель имеет право производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (статья 126 Трудового кодекса РФ).
4.1.45. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лег, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса РФ).
4.1.46. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 Трудового кодекса РФ).
4.1.47. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, по согласованию с работником (статья 124 Трудового кодекса РФ).
4.1.48. При несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником (статья 124 Трудового кодекса РФ).
4.1.49. Работникам, при увольнении, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).
4.1.50 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса и данным коллективным договором.
4.1.50.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
4.1.50.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
4.1.50.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
4.1.50.4. при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
4.1.50.5. для сопровождения детей в начальную (1-4 класс) школу в первый день учебного года -1 день;
4.1.50.6. в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
4.1.50.7. для проводов детей в армию — 1 день;
4.1.50.8. для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
4.1.50.9. для ликвидации аварии в доме — 2 дня и т. д.;
4.1.51. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.2 Профсоюзная организация обязуется;

4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
4.2.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.
4.2.3. Контролировать соблюдение графика отпусков работников.
4.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников-членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.
4.2.5. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.
4.2.6. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам-членам Профсоюза.

4.2.7. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.
4.2.8. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.
4.2.9. Предоставлять работникам - членам Профсоюза консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам в суде.
4.2.10. Знакомить работников - членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Стороны договорились:

5.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса РФ).
5.1.2. Оплата труда работников организации производится на основании Положения о системе оплаты труда, принимаемом с учётом мнения профсоюзного комитета.
51.3. Для разработки Положения о системе оплаты труда создавать рабочую группу (комиссию), избираемую на общем собрании работников, в состав которой входят представители работодателя, работников и профсоюзного комитета.
5.1.4. Предусматривать в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов платы труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминаций - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую (рудовую функцию;
- по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливать в зависимости от сложности труда;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исхода из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных па фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объемов указанных средств на планируемые периоды;
- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих и районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения,

5.1.5. При разработке Положения о системе оплаты труда не переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, не изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе не вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (Единые рекомендации по установлению па федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, п. б ст. 33).

5.1.6. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

- принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;

- принцип предсказуемости - работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- принцип объективности - размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
5.1.7. Заработная плата выплачивается по месту работы или путём перечисления на указанный в письменном заявлении работника счёт в банке не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты первой и второй частей заработной платы: первой части - *25* числа текущего месяца, второй части - 10 числа месяца, следующего за отчетным.
5.1.8 . При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.
5.1.9. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном статья 142 Трудового кодекса РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (статья 4 Трудового кодекса РФ).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.
5.1.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса РФ).
5.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.
5.1.12. Изменение оплаты труда производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
5.1.13. Распределение компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с Положением о системе оплаты труда, осуществляется комиссией, в состав которой на паритетной основе входят представители администрации и работников, в том числе, представители профсоюзного комитета. Комиссия избирается на общем собрании работающих и утверждается приказом руководителя образовательной организации. Работа комиссии осуществляется в соответствии с положением, которое принимается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.
5.1.14. Оплата труда работников, занятых, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5.1.15. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных

нормативных актов, устанавливает 17 конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам учреждения, занятым на работах, с вредными и (иди) опасными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным, работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за 2 месяца об изменении оплаты труда. Если по результатам специальной оценки груда рабочее место признано безопасным, но условия на рабочем месте не менялись, то за работником сохраняется прежний размер компенсационных доплат.

При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

5.1.16. В связи с регламентом окончания и начала финансового года бюджетной организации с целью регулирования заработной платы и соблюдения прав работников работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета устанавливает сроки дополнительных выплат заработной платы в декабре и январе.

5.1.17. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным учреждением, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых, муниципальному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии *с* муниципальным заданием, муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых муниципальным учреждением па оплату труда. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии, с действующим законодательством.

5.1.18. Стимулировать работников за руководство практикой студентов в соответствии с законодательством РФ.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения профсоюзного комитета;

5.2.2. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников не позднее 1 сентября, а при необходимости дважды в год: не позднее 1 сентября и 1 января;

5.2.3. проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

5.2.4. устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда;

5.2.5. устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе труда; повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного характера, в том числе за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка), к заработной плате устанавливать на учебный год и тарифицировать;

5.2.6. устанавливать по представлению комиссии по охране труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в перечень,

представленный требованиям безопасности (статья 219 Трудового кодекса РФ);
5.2.7. оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 285 Трудового кодекса РФ);
5.2.8. не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году, квартале, финансовых средств; использовать их в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда заработной платы, принятого с учётом мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета);
5.2.9. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (статья 151 Трудового кодекса РФ);
5.2.10. при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по оплате работы более высокой квалификации;
5.2.11. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;
5.2.12. при проведении тарификации создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзного комитета;
5.2.13. проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
5.2.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
5.2.15. оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (статья 154 Трудового кодекса РФ);
5.2.16. оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (статья 157 Трудового кодекса РФ);
5.2.17. производить оплату труда работникам в периоды отмены учебных, занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в полном объёме, так как данные периоды являются для них рабочим временем;
5.2.18. предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (статья 162 Трудового кодекса РФ);
5.2.19. извещать каждого работника через расчетные листки, форма которых, утверждается с учётом мнения профсоюзного комитета, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 Трудового кодекса РФ);
5.2.20. при любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата;
5.2.21. производить оплату отпуска не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса РФ).
5.2.22. принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством

РФ и настоящим коллективным договором.

5.3 Профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления непрерывного стажа, учета наличия квалификационной категории, образования, наград, почётных и спортивных званий педагогических работников-членов Профсоюза, и на основе этих данных определять правильность исчисления заработной платы,

5.3.2. Представлять интересы работников-членов Профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам-членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

5.3.3. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников-членов Профсоюза,

5.3.4. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (статья 370 Трудового кодекса РФ).

5.3.5. Регулярно проводить проверки соблюдения законодательства при установлении работникам норм и оплаты труда.

5.3.6. Защищать права и интересы работников-членов профсоюза в части оплаты и нормирования труда, в том числе в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий), через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.

5.3.7. Направлять работодателю предписания об устранении нарушений законодательства в части нормирования и оплаты труда.

5.3.8. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1 Стороны совместно:

6.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

6.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

6.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2 Стороны договорились:

6.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

6.2.2. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6.2.3. Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня (не менее 2 часов в неделю).

6.2.4. Не допускать увольнения работников по инициативе работодателя за пять лет до наступления пенсионного возраста.

6.2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям

(статья 197 Трудового кодекса РФ).
6.2.6. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (статья 196 Трудового кодекса РФ).
6.2.7 Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (статья 196 Трудового кодекса РФ).

6.3 Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать учреждение квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников,
6.3.2. Обеспечивать информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).
6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173, 174, 177 Трудового кодекса РФ.
6.3.4. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (статьи 197, 173, 174 Трудового кодекса РФ).
6.3.5. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.
6.3.6. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса РФ).
6.3.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.
6.3.8. Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя профсоюзного комитета.
6.3.9. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (статья 77 Трудового кодекса РФ).

6.4 Организация Профсоюза:

6.4.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель:

7.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.
7.1.2. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление

охраной труда в учреждении.
7.1.3. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой должности (статья 217 Трудового кодекса РФ).
7.1.4. Создаёт па паритетных началах комиссию по охране труда да представителей работодателя и профсоюзного комитета, обеспечивает условия их работы: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническая документация. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.
7.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.
7.1.6. Ежегодно заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.
7.1.7. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным методам и приемам работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве» проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических(в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер устанавливается в соглашении об охране труда.
7.1.8. Разрабатывает с учётом мнения профсоюзного комитета и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.
7.1.9. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
7.1.10. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (статья 212 Трудового кодекса РФ).
7.1.11 Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.
7.1.12. Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.
7.1.13 Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах, и компенсациях, на которые работник имеет право.
7.1.14. Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении [рудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении па работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302и обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка па время прохождения указанных мероприятий. Работникам, не имеющим возможности оставить рабочее место для прохождения медосмотра, оплачивается дополнительно 3 часа.
7.1.15. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием

представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.
7.1.16. Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными (статья 212 Трудового кодекса РФ),
7.1.17. За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу работникам молока или равноценных пищевых продуктов, в соответствии с нормами, установленными законодательством.
7.1.18. Организует проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты (статья 212 Трудового кодекса РФ),
7.1.19. Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.
*1.1.*20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований до охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (статья 220 Трудового кодекса РФ).
7.1.21. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
7.1.22. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
7.1.23. Информирует профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и о его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.
7.1.24. Возмещает вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей.
7.1.25. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 20000 руб.
7.1.26. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.
7.1.27. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
7.1.28. Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности,
7.1.29. Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением

компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.
7.1.30. Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов социального страхования РФ, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки (статья 212 Трудового кодекса РФ).

7.2. Организация Профсоюза:

7.3.1. Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.
7.2.2. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.
7.2.3. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
7.2.4. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.
7.2.5. Добивается выполнения Соглашения по охране труда в полном объёме.
7.2.6. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
7.2.7. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
7.2.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.
7.2.9. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.
7.2.10. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника,
7.2.11. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов 11рофсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
7.2.12. Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.
7.2.13. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3 Работник в области охраны труда обязан (статья 214 Трудового Кодекса РФ):

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и

периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а так же психиатрическое освидетельствование и гигиеническое обучение;
7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении;
7.3.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при недостаточном обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1 Стороны договорились:

8.1.1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:
8.1.1.1. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом па пенсию независимо от её вида:
8.1.1.2. возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности:
8.1.1.3. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
8.1.1.4. возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
8.1.1.5. после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
8.1.1.6. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) но профилю деятельности;
8.1.1.7. если педагогическим работникам, до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;
8.1.1.8. возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);
8.1.1.9. выявления допущенного руководителем соответствующего образовательного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
8.1.1.10. если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, по не далее, чем до 31 августа текущего года;
8.1.1.11. после подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
8.1.1.12. если истечение действия квалификационной категории педагогического работника наступило в период исполнения им на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания - на период до прохождения им аттестации в установленном порядке.
Оплата груда педагогических работников в перечисленных случаях определяется данным договором. Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.
8.1.2. В целях повышения заинтересованности работников образовательных учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

(деятельности), в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре; педагог дополнительного образования
4	Учитель трудового обучения (технологии)	Педагог дополнительного образования
5	Учитель-логопед Учитель-дефектолог	Учитель-дефектолог, Учитель-логопед
6	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Музыкальный руководитель
7	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности) музыкальный руководитель
8	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности) музыкальный руководитель
9	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
10	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Педагог-организатор	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
12	Старший вожатый	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

8.1.3. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель старший тренер-преподаватель), должна учитываться независимо от того, по какой

конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.1.5. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются локальным нормативным актом, принятым на основе Положения о служебных командировках работников.

8.1.6. Работники (их несовершеннолетние дети) один раз в два года имеют право на компенсацию оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограмм.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно несовершеннолетним детям работников производится независимо от времени использования отпуска работниками,

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

- за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;
- за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- за работниками, находящимися в отпуске без сохранения заработной платы;
- за работниками, находящимися в учебном отпуске;
- за детьми, выехавшими к месту использования отпуска до достижения возраста 18 лет, а возвратившимися обратно после достижения возраста 18 лет.

8.1.7. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение профсоюзного комитета.

8.1.8. Содействовать в приобретении и распределении между работниками путевок на санаторно-курортное лечение за счет фонда социального страхования и профсоюза образования.

8.1.9. Содействовать в распределении и выдачи путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, с участием профсоюза и комиссии по социальному страхованию образовательного учреждения.

8.1.10. Своевременно, по заявлению родителей, подавать сведения организаторам летнего отдыха детей о потребности в путёвках в детские оздоровительные лагеря в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для детей работников.

8.1.11. Работодатель предоставляет 1 дополнительный оплачиваемый календарный день для участия в конкурсе «Учитель года».

8.1.12. Работникам предоставляется дополнительное время отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:
8.1.12.1. за работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) образовательной организации - часы за фактически затраченное время вне основной работы;
8.1.12.2. за общественную, культмассовую деятельность: 2 часа (по представлению профсоюзного комитета).
8.1.12.3. за участие не педагогических работников в утренниках по предоставлению старшего воспитателя - 1 час за каждый утренник.
8.1.13. Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
8.1.13.1. - в связи со смертью близких родственников - 1 календарный день;
8.1.14. Работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи) за счет экономии фонда оплаты труда. По указанным основаниям материальная помощь выплачивается в размере 500 рублей за счёт экономии фонда оплаты труда.
8.1.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность использовать множительную технику для индивидуальной деятельности воспитанников па занятиях в целях повышения качества обучения.
8.1.16. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает премию работникам по итогам работы за календарный год с учетом мнения профсоюзного комитета.
8.1.17. Работодатель стимулирует, по представлению первичной профсоюзной организации работников, активно участвующих в конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиадах.

8.2 Работодатель обязуется:

8.2.1 выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:
8.2.1.1 материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника, при условии, что он не получал в текущем году материальной помощи данного вида по другому месту работы;
8.2.1.2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту) впервые или состоянию здоровья: выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда, с учетом Положения о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в образовательном учреждении.
8.2.2. предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:
8.2.2.1. донорам - 2 календарных дня по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (статья 186 Трудового кодекса РФ);
8.2.2.2. одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (статья 262 Трудового кодекса РФ);
8.2.3. сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (статья 254 Трудового кодекса РФ);
8.2.4. сохранять место работы и средний заработок за работниками при прохождении ими обследований в медицинских учреждениях в рамках диспансеризации населения
8.2.4.1 работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

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

8.2.4.2. работники, не достигшие возраста, дающего право па назначение пенсии по стрости, в том числе досрочно, в течение пяти лег до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; 8.2.4.3 работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (статья 185.1 Трудовою кодекса РФ);

8.2.5. при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия, в исключительных случаях); в случае если в месячный срок при условии, что в течении 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, то по решению этого органа за работником сохраняется заработок и течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения; статьи 178, 318 Трудового кодекса РФ);

8.2.6. предоставлять по письменному заявлению работников дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом;

8.2.7. предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью, либо по частям) (статья 263 Трудового кодекса РФ);

8.2.8. выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

8.2.9. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 Трудового кодекса РФ);

8.2.10. своевременно перечислять средства в пенсионный и страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.2.11. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

8.2.12. обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в образовательном учреждении.

8.3 Профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

8.3.3 Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию. осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на компенсирование работникам части стоимости санаторно-курортного лечения, периодически информировать об этом работающих.

8.3 4. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам — членам Профсоюза - в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

8.3.5. Способствовать организации оздоровления работников - членов Профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, областной организацией профсоюза работников образования. Федерацией профсоюзов Архангельской области.
8.3.6. Способствовать оздоровлению детей работников - членов Профсоюза в оздоровительном лагере «Альтаир», других детских оздоровительных лагерях..
8.3.7. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.
8.3.8. Выделять средства профсоюзной организации проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, способствовать её организации и осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на эти цели.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К РАБОТЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1 Стороны договорились:

9.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.
9.1.2. Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий, но обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск». содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

9.2 Работодатель:

9.2.1. Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, ежемесячную стимулирующую выплату (надбавку) в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием - 30 %) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.
9.2.2 .В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательною учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.
9.2.3. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.
9.2.4. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:
9.2.4.1. предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Работодатель включает представителей выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и других представителей работников, уполномоченных общим собранием работающих, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (статья 52 Трудового кодекса РФ).
10.1.2. Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в

управлении организацией используются формы, предусмотренные в статье 53 Трудового кодекса РФ.
10.1.3. Профсоюзная организация и её выборный орган (профсоюзный комитет), имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.1.4 Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (части 2 статьи 370 Трудового кодекса РФ).
10.1.5. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.
10.1.6 В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд I статьи 384, 387, 353-365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).
10.1.7. Профсоюзная организация 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 (статья 370 Трудового кодекса РФ. статьи 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их нравах и гарантиях деятельности").
10.1.8. 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 Трудового кодекса РФ, настоящим коллективным договором (статьи 353, 379, 380 Трудового кодекса РФ).
10.1.9. Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут производить в строгом соответствии с Трудового кодекса РФ в случаях:
10.1.9.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
10.1.9.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
10.1.9.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового нрава, в организации (глава 61 Трудового кодекса РФ);
10.1.9.4. 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 (статьи 409-418 Трудового кодекса РФ).

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными, актами.
11.2 В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
11.2.1. соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством

Российской Федерации;
11.2.2. предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;
11.2.3. заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;
11.2.4. способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
11.2.5. информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;
11.3. Па основании решения общего собрания работников (протокол № 1от 11.01.2020) профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудового кодекса РФ представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету.
11.4. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
11.4.1. защиты социально-трудовых нрав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса РФ. статья 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"):
11.4.2. содействия их занятости;
11.4.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения:
11.4.4. соблюдения законодательства о труде;
11.4.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. 1 1.5 Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета 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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (статьи 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса РФ, п. 1 статья 11 и статья 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").
11.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации и ее выборному органу (профсоюзному комитету) в их деятельности (статья 377 Трудового кодекса РФ).
11.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа (профсоюзного комитета) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
11.7.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ);
11.7.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, па которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (часть 3-5 статьи 370 Трудового кодекса РФ, пункт 5 статьи 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
11.7.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные для статистических отчетов по согласованному перечню (части 7, 8 статьи 37 Трудового кодекса РФ, статья 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
11.7.4. безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному органу (профсоюзному комитету) помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, а также предоставить

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в том числе па сайте организации;
11.7.5. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (статья 377 Трудового кодекса РФ, статья 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
11.7.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов;
11.7.7. ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять из заработной платы денежные средства, в указанном в заявлении размере, на счета профсоюзной организации;
11.7.8. предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя;
11.7.9. способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений;
11.7.10. признавать значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе коллегиального выборного профсоюзного органа;
11.7.11. освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы по основному месту работы и по совместительству (в случае внутреннего совместительства):
11.7.11.1. членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы;
11.7.11.2. членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также работников, являющиеся внештатными правовыми инспекторами, членами Советов и Президиумов Архангельской межрегиональной и Северодвинской городской организаций Профсоюза, Центрального Совета Профсоюза на время их участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, семинаров, созываемых (организуемых) Профсоюзом;
11.7.11.3. членов Комиссии, но регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Северодвинска, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, региональных, территориальных соглашении на время, необходимое для осуществления соответствующей деятельности;
11.7.12. не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач;
11.7.13. в недельный срок с момента получения рассматривать обращения. представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
11.7.14. не допускать в течение двух лет после окончания выборных полномочий увольнение, но инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов;
11.7.15. производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2.

подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) (статья 82 Трудового кодекса РФ);
11.7.16. включать представителей профсоюзной организации в состав:
- тарификационной комиссии;
- комиссии по распределению доплат и надбавок;
- комиссии по премированию;
- экспертной комиссий;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
11.7.17. с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:
-увольнение по статье 81 пункта 2, статье 81 подпункт "б" пункта 3, статье 81 пункта 5 Трудового кодекса РФ;
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров и видов доплат и надбавок стимулирующего характера, регулирование их выплат (статья 135 Трудового кодекса РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени па срок до 6 месяцев (статья 73 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 Трудового кодекса РФ).
- введение, замена, пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ); утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (статья 73 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- форма расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (статья 194 Трудового кодекса РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ).
11.7.18. с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета приглашать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
11.7.19. при привлечении к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;
11.7.20. перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденных от основной работы, на другую работу, по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзною органа, членами которого они являются;
11.7.21. предоставлять работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность);
11.7.21.1 производить увольнение председателя первичной профсоюзной организации (профгруппорга) и его заместителей, не освобождённых от основной работы, в период

осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий по 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, помимо общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора могут проявлять как представители работников (профсоюзный комитет), гак и представители работодателя (директор, заведующий), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий,

12.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.3. Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создаётся приказом работодателя.

12.4. Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.

12.5. В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

12.6. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.

12.7. Па время проведения коллективных переговоров (заседания комиссии) липа, участвующие в них, освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработка. По соглашению сторон, па срок не более трех месяцев, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка (статья 39 Трудового кодекса РФ).

12.8. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет помещение, необходимое для работы комиссии оборудование (компьютер, принтер, сканер), возможность использовать оргтехнику, средства связи, обеспечивает расходными материалами.

12.9. Если согласие между сторонами, но отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (статья 40 Трудового кодекса РФ).

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

12.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией по ведению коллективных переговоров.

12.12. Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за год с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

12.13. Профсоюзный комитет[1] проводит своим силами проверку выполнения коллективного

договора, запрашивает и бесплатно получает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов. оплачиваемых работодателем; заслушивает па своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.14. Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.

12.15. При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 Трудового кодекса РФ).

12.16. Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (статья 54 Трудового кодекса РФ).

12.17. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (статья 55 Трудового кодекса РФ).

12.18. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению строи, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

12.19. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

12.20. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией, но разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного договора (статья 43 Трудового кодекса РФ).

13.2. Работодатель (его представитель) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора передать его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

13.3. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) (статьи 50, 68 Трудового кодекса РФ).

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, при реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменение типа муниципального учреждения в соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.5. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 Трудового кодекса РФ).

13.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 Трудового кодекса РФ).

13.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации (статья43 Трудового кодекса РФ).
13.8. По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет (статья43 Трудового кодекса РФ).
13.9. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра — для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр для ГКУАО «Архангельский областной центр занятости населения», уполномоченного статья 50 Трудового кодекса РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ № 69 «Дюймовочка»

М.П. _____ Л.В.Зиновьева
подпись, расшифровка

11 января 2021 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 69 «Дюймовочка»
М.П. _____ О.В.Демидова
подпись, расшифровка

11 января 2021г.